

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ  
FACULTAD DE DERECHO**



**PROBLEMAS EN EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA IDENTIDAD ÉTNICA Y CULTURAL EN  
ÁMBITOS LABORALES OCCIDENTALES: EL CASO DE CUATRO TRABAJADORES MIEMBROS DE  
COMUNIDADES INDÍGENAS AMAZÓNICAS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
MAYOR DE SAN MARCOS**

**Tesis para optar el Título de Abogada, que presenta la  
Bachiller:**

**CAROLINA BEATRIZ RODRIGUEZ GUILLEN**

**Nombre del asesor:  
ANTONIO PEÑA JUMPA**

**LIMA 25 DE JUNIO DE 2019**

## **AGRADECIMIENTOS**

A mis papás, por apoyarme incondicionalmente.

A mis hermanos, por ser una versión más contemporánea de ese apoyo incondicional

A mis cuatro abuelos, por ser el cimiento de todo.

A Antonio Peña Jumba, por su paciencia y gran disposición.

A Abel Uwarai, Pablo Jacinto, Euclides Espejo y Jorge Shimbukat, por compartir lo que son conmigo.

A José por hacerme siempre reír.

A Cabrito, Erre, Stif, Alejo y Cris por ser la justa medida de distracción y fuerzas para continuar.



## **RESUMEN**

La presente investigación estudia los problemas que enfrentan los miembros de comunidades indígenas amazónicas respecto del ejercicio de su derecho a la identidad étnica y cultural en ámbitos laborales fuera de su comunidad. La hipótesis de esta investigación plantea que los referidos problemas se encuentran relacionados a la discriminación tanto directa como indirecta hacia los colectivos indígenas. En otras palabras, la hipótesis principal apunta a que los miembros de comunidades indígenas amazónicas no se les permite ejercer manifestaciones de tipo étnicas y/o culturales indígenas dentro de ámbitos laborales conformados predominantemente por personas no indígenas. De aquí que, las hipótesis secundarias respondan al porqué y el cómo se restringe el derecho a la identidad étnica y cultural de los miembros de comunidades indígenas en el empleo. Así, esta investigación plantea que la identidad étnica y cultural indígena se encuentra en el peldaño más bajo dentro de la jerarquía social, lo que refuerza la existencia de prácticas discriminatorias, las mismas que de ser evidentes son justificadas por la mayoría y que de no serlo no exigen justificación ni motivan reflexión alguna. La metodología que utiliza esta investigación es la cualitativa y el método de investigación son las entrevistas semiestructuradas realizadas a cuatro miembros de comunidades indígenas amazónicas Awajún y Asháninka egresados de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos durante los años 2006 y 2011. La conclusión principal a la que esta investigación ha podido arribar es que la totalidad de los miembros de comunidades indígenas entrevistados han visto limitado su derecho a la identidad étnica y cultural, y que, ello no ha ocurrido -desde su percepción- con los demás trabajadores afectando además el derecho a la igualdad y no discriminación por motivo racial. Es a partir de esta conclusión que este tipo de investigación se hace necesaria a fin de repensar el status-quo sobre el que el Derecho se encuentra construido y así convertirlo en una herramienta para erradicar prácticas discriminatorias en un ámbito de la sociedad donde los ciudadanos pasan la mayor parte de sus vidas: el empleo. Finalmente, cabe indicar que los resultados de la presente investigación son la base para futuras investigaciones donde el objetivo es expandir la muestra para confirmar los resultados a mayor escala y explorar los potenciales problemas que puedan enfrentar estos colectivos.

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>SIGLAS .....</b>	<b>6</b>
<b>CAPITULO 1: EL DERECHO A LA IDENTIDAD ÉTNICA Y CULTURAL Y EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION.....</b>	<b>7</b>
<b>I. IDENTIDAD ÉTNICA Y CULTURAL .....</b>	<b>9</b>
1.Una mirada a los conceptos .....	9
1.1 La identidad: Una breve aproximación.....	9
1.2. La cultura: “el origen, el sendero y la meta” .....	12
1.3. Etnia: “nosotros” frente a “ellos” .....	14
2.Sobre el Derecho a la Identidad Étnica y Cultural .....	19
2.1.El origen: el modelo estatal, la dignidad y la libertad .....	19
2.2.La positivización de los derechos .....	21
2.3.Etnicidad y cultura: una parte del derecho a la identidad personal .....	22
2.4.El Contenido y límites de los derechos .....	23
2.4.1.Derecho a la identidad cultural.....	26
2.4.2.Derecho a la identidad étnica.....	27
3.Derecho a la identidad étnica y cultural de miembros de comunidades indígenas amazónicas .....	28
3.1.El sujeto: los miembros de pueblos indígenas .....	28
3.2.Respecto al contenido del derecho en concreto .....	31
<b>II. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.....</b>	<b>34</b>
1. Aspectos Generales.....	34
1.1.Concepto de igualdad en el ordenamiento jurídico.....	35
1.2.Positivización de los derechos.....	36
2.Derecho de Igualdad .....	39
2.1.Rasgos del derecho a la igualdad .....	39
2.2.Manifestación del principio-derecho de igualdad .....	40
2.2.1.Enfoque formal: Igualdad ante la Ley .....	41
2.2.2.Enfoque material: Igualdad de oportunidades .....	43
2.3.Diferencias y desigualdades .....	44
2.4.Test de Igualdad .....	45
3.Derecho a la No Discriminación .....	47
3.1.Contenido .....	47
3.1.1.Trato desigual.....	48
3.1.2.Motivos Prohibidos.....	48
3.1.3.Resultado.....	49
3.2.Tipos de Discriminación .....	50
3.2.1.Discriminación Directa .....	50
3.2.1.1.Elementos .....	51
3.2.1.2.Justificación .....	53
3.2.2.Discriminación Indirecta.....	54
3.2.2.1.Elementos .....	54
3.2.2.2.Justificación .....	56
3.2.3.Acoso Laboral .....	57
3.2.4.Acción Afirmativa: Discriminación Positiva .....	58
<b>CAPÍTULO 2: LA PROBLEMÁTICA DE LA IDENTIDAD ÉTNICA DE LOS TRABAJADORES MIEMBROS DE COMUNIDADES INDÍGENAS EGRESADOS DE LA UNMSM: UNA APROXIMACION REAL DESDE EL “YO” Y EL “OTRO” .....</b>	<b>59</b>
<b>I. PARA SÍ MISMOS: QUIÉNES SON TRABAJADORES MIEMBROS DE COMUNIDADES INDÍGENAS AMAZÓNICAS EGRESADOS DE LA UNMSM .....</b>	<b>61</b>

1. Presentación de los sujetos de estudio .....	61
1.1. El caso de Abel Uwarai Yagkug .....	63
1.2. El caso de Euclides Espejo Tiwi .....	70
1.3. El caso de Jorge Felipe Shimbukat Taish .....	74
1.4. El caso de Pablo Jacinto Santos .....	76
2. Sobre la identidad étnica y cultural de los sujetos de estudio .....	81
2.1. Identidad colectiva de los pueblos indígenas de estudio .....	82
2.1.1. Awajún .....	83
2.1.2. Asháninka .....	84
2.2. Las manifestaciones individuales del derecho a la identidad étnica y cultura .....	86
2.2.1. Instituciones religiosas .....	86
2.2.2. Instituciones de Justicia .....	90
2.2.3. Instituciones Sociales .....	93
2.2.4. Idioma .....	95
2.2.5. Rasgos Físicos .....	95
<b>II. PARA LOS OTROS: QUIÉNES SON TRABAJADORES MIEMBROS DE COMUNIDADES INDÍGENAS AMAZÓNICAS EGRESADOS DE LA UNMSM .....</b>	<b>96</b>
1. Presentación de los “otros” .....	96
1.1. Para los indígenas y el mundo: Quiénes son la “occidentalidad” .....	98
1.2. La occidentalidad: Desde el siglo XVI hasta hoy .....	99
2. Sobre la identidad étnica y cultural indígena desde el enfoque de los “otros” .....	102
2.1. En general: Lo que significa ser indígena en el Perú .....	102
2.2. En específico: Lo que significa ser miembro de una comunidad indígena amazónicas egresado de la UNMSM .....	103
2.2.1. Abel Uwarai Yagkug .....	103
2.2.2. Euclides Espejo Tiwi .....	104
2.2.3. Felipe Shimbukat Taish .....	104
2.2.4. Pablo Jacinto Santos .....	105
<b>III. LA IDENTIDAD DE LOS TRABAJADORES MIEMBROS DE COMUNIDADES INDÍGENAS EGRESADOS DE LA UNMSM: UNA DIFICULTAD .....</b>	<b>105</b>
1. ¿Se puede ser?: La relación entre la identidad indígena de los miembros y el derecho a la identidad étnica y cultural .....	105
2. La discriminación: causa y consecuencia de la afectación al derecho a la identidad étnica de los miembros .....	108
<b>CAPÍTULO 3: LA DISCRIMINACIÓN DE LOS TRABAJADORES MIEMBROS DE COMUNIDADES INDÍGENAS EGRESADOS DE LA UNMSM EN CENTROS LABORALES OCCIDENTALES .....</b>	<b>110</b>
<b>I. LA DISCRIMINACIÓN ÉTNICA Y RACIAL MEDIDAS OBJETIVAS .....</b>	<b>111</b>
1. Sobre manifestaciones religiosas .....	111
1.1. Caso: Ley de Libertad Religiosa .....	113
1.1.2. Tipo de Discriminación .....	122
2. Sobre manifestaciones sociales: uso de ropa nativa .....	124
2.1. Caso: Ministerio de Educación .....	125
2.1.1. Test de Igualdad .....	127
2.1.2. Tipo de Discriminación .....	133
2.2. Caso: Universidad Nacional Mayor de San Marcos .....	135
2.2.1. ¿Test de Igualdad? .....	136
2.2.2. Tipo de Discriminación .....	139
<b>II. LA DISCRIMINACIÓN ÉTNICA MEDIDAS SUBJETIVAS .....</b>	<b>145</b>
1. Sobre el idioma y los rasgos físicos .....	146
1.2. Criterios de Selección .....	146
1.2. Criterios de Ascenso .....	148
1.3. Test de Igualdad .....	149
1.4. Tipo de Discriminación .....	150



1.5. Acoso Moral .....	150
<b>CAPITULO 4: LA NECESIDAD DE GENERAR UN AMBIENTE LABORAL INTERCULTURAL EN EL QUE SE RESPETE EL DERECHO A LA IDENTIDAD ÉTNICA Y CULTURAL DE LOS MIEMBROS DE PUEBLOS INDÍGENAS AMAZÓNICOS.....</b>	<b>153</b>
<b>I. ¿SERÁ VERDAD TANTA MARAVILLA?: VERIFICANDO LA HIPÓTESIS .....</b>	<b>154</b>
<b>II. REFLEXIONES FINALES SOBRE LA PROBLEMÁTICA DE LA IDENTIDAD INDÍGENA .....</b>	<b>157</b>
1. Sobre las identidades, la discriminación y la diversidad .....	157
2. Sobre el enfoque intercultural tan necesario .....	157
<b>III. LO QUE SE PUEDE HACER SOBRE LA PROBLEMÁTICA DE LA IDENTIDAD INDÍGENA .....</b>	<b>159</b>
1. Mecanismos jurídicos de protección para los casos de esta investigación .....	159
1.1. Religiosidad .....	160
1.2. Uso de Ropa Nativa .....	161
1.3. Idioma y Rasgos Físicos .....	163
2. Mecanismos jurídicos de protección desde el régimen público y privado en general ...	165
2.1. Sobre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa .....	165
2.2. Sobre la Ley de Productividad y Competitividad Laboral .....	167
2.2.1. Procedimiento administrativo ante SUNAFIL .....	168
2.2. Actos de Hostilidad .....	170
2.3. Despido Nulo .....	171
<b>IV. LO QUE SE PODRÍA HACER FRENTE A LA PROBLEMÁTICA DE LA IDENTIDAD INDÍGENA DESDE EXPERIENCIAS EXTRANJERAS .....</b>	<b>171</b>
1. Beneficios de proteger la identidad étnica y cultural de miembros de comunidades indígenas amazónicas .....	171
2. Desde la Responsabilidad Social Empresarial .....	174
2.1. Desde la Ley: Seguridad y Salud en el Trabajo .....	175
2.2. Ajustes razonables .....	176
2.3. A manera de ejemplo .....	178
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>180</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>183</b>

## **INTRODUCCIÓN**

La idea de esta investigación nace a partir de un episodio concreto que tuvo lugar en la Comunidad Nativa Tres Islas, departamento de Madre de Dios. Hermógenes Aguilar, fiscal de la asamblea comunal de Tres Islas, es un hombre de mediana edad, cabello negro azabache hasta el hombro, corpulento, de rasgos fáciles pronunciados, casado con una comunera y con cuatro hijos.

En búsqueda de mayores ingresos para su familia, Hermógenes decidió empezar a trabajar fuera de su comunidad, es así que decide trabajar como estibador en el mercado de la ciudad. Luego de trabajar por tres meses en dicho lugar, decide recortar sus cabellos largos, al estilo del hombre occidental, sobre la oreja.

Al retomar contacto con Hermógenes, se tomó conocimiento de que el comunero había decidido recortar su cabello debido a las constantes agresiones que recibió por parte de sus compañeros de trabajo. A Hermógenes lo llamaron: “maricón”, “afeminado”, “cabrito”, entre otros adjetivos que él consideró insultantes.

Así, sería válido preguntarse: ¿Por qué Hermógenes recortó su cabello, siendo este un símbolo de su identidad indígena?, ¿Por qué sus compañeros de trabajo no respetaron esta identidad?, ¿Existirán otras personas en la misma situación de Hermógenes?, ¿Qué hace el ordenamiento jurídico por proteger el derecho a la identidad de los miembros de comunidades indígenas? ¿Existe un trato diferenciado entre las personas no miembros de comunidades indígenas y los comuneros respecto del ejercicio de este derecho? Si, es así ¿Por qué?

En atención a todas estas preguntas, se puede observar que el problema principal de esta investigación estará relacionado a los problemas que enfrentan los miembros de comunidades indígenas amazónicas respecto del ejercicio de su derecho a la identidad étnica y cultural en ámbitos laborales fuera de su comunidad. Así, se tratará de explicar dicha problemática a partir del estudio de las experiencias relatadas por un grupo de miembros de comunidades indígenas amazónicas -Awajún y Asháninka- egresados de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos durante los años 2006 y 2011.

En ese sentido, la hipótesis de esta investigación plantea que los problemas que enfrentan los referidos miembros de comunidades indígenas amazónicas en el ejercicio de su derecho a la identidad étnica y cultural en ámbitos laborales fuera de su comunidad se manifiestan de dos formas: (i) mediante la discriminación directa; y (ii), a través de la discriminación indirecta. En otras palabras, los miembros de comunidades indígenas amazónicas no se les permite ejercer sus manifestaciones étnicas y culturales dentro de ámbitos laborales conformados predominantemente por personas no indígenas, pues este tipo de identidad étnica y cultural se encuentra en el peldaño más bajo dentro de la jerarquía social. Ello refuerza la existencia de prácticas discriminatorias, las mismas que pasan inadvertidas en algunos casos, y en otros, son hasta avaladas por un sistema que no comprende como iguales a todas las culturas, prueba de ello podemos encontrarla en los resultados de la I Encuesta Nacional sobre Diversidad Cultural y Discriminación donde se señala que el 57% de peruanos indican que la población indígena es muy discriminada.

En concreto, se presentará en qué consiste la identidad de un grupo de los trabajadores miembros de comunidades indígenas amazónicas egresados de la UNMSM; y, cómo vivir esta identidad para ellos se presenta como una dificultad.

Para corroborar la hipótesis planteada, se dio respuestas a las siguientes preguntas: ¿Quién es un miembro de una comunidad indígena?, ¿De qué manera ejercen los miembros de comunidades indígenas su derecho a la identidad? Dentro del ámbito laboral, ¿pueden ejercer los miembros de comunidades indígenas su derecho a la identidad? De ser afirmativa esta respuesta, ¿De qué manera ejercen los miembros de comunidades indígenas su derecho la identidad dentro del trabajo?; y/o, en caso la respuesta sea negativa ¿Cuáles son las dificultades que se les presentan? Las dificultades en mención, ¿se presentan también para los trabajadores no miembros de comunidades? En caso exista diferencias entre la posibilidad de ejercer el derecho a la identidad de trabajadores miembros de comunidades y de trabajadores no miembros, ¿nos encontramos ante un supuesto de discriminación? ¿De qué tipo? ¿El Estado proporciona garantías suficientes para erradicar estos problemas? De no existir dichas garantías ¿cuáles serían las soluciones legislativas más apropiadas para solucionar la problemática?

Ni la hipótesis planteada, ni las preguntas que ayudan a probar esta hipótesis poseen valor alguno si detrás de ellas no existe un motivo al que estas se deban. Pues bien,



¿por qué sería importante tratar el tema de la identidad étnica y cultural, así como de la discriminación dentro del empleo?

Teniendo lo anterior en cuenta, existe una imperiosa necesidad de visibilizar esta problemática desde la academia a fin de que el Estado y la sociedad civil vuelvan a plantearse algunas disposiciones que en su momento fueron dictadas desde una perspectiva mono cultural de la realidad. Esta nueva visión de las cosas aportará a que los miembros de los 55 pueblos indígenas que habitan en el Perú posean las mismas oportunidades que cualquier otro peruano, más aún si se trata de velar por su identidad.

La idea de esta investigación no es, de ningún modo, congelar la identidad étnica y cultural de los miembros de los pueblos indígenas amazónicos, sino que el proceso identificador se de en los mejores términos a fin de salvaguardar la integridad de los individuos. No se trata, pues, de encasillar a los miembros de pueblos indígenas en un determinado momento sino de garantizar, al momento del choque cultural, que el individuo pueda utilizar la estrategia de aculturación menos perniciosa para él/ella como para la sociedad que lo rodea.

Respecto a la metodología empleada para el desarrollo del presente trabajo, se consideró en su momento que la más adecuada sería la metodología cualitativa. Este tipo de metodología levanta diversos tipos de críticas, entre las cuales resaltan: la medida de subjetividad del estudio y la posibilidad de generalizar los resultados.

Sobre la subjetividad del estudio, es pertinente reflexionar sobre los rasgos particulares sobre la identidad de la investigadora. El sexo, la edad, el físico y la forma de comunicarse pueden influir en las respuestas de los entrevistados. Sobre la generalización de los resultados de la investigación, es necesario tener en cuenta que este es un trabajo que trata la identidad de personas -proceso dinámico- por lo que, si bien la generalización de resultados podría ser riesgosa, no se puede descartar el hecho de que la misma brinde indicios de la existencia de un problema de gran escala.

Es cierto que realizar un estudio cuantitativo pudiese generar mayor certeza sobre la existencia del problema de investigación. No obstante, se debe tener en cuenta que este trabajo pretende capturar significados, procesos y contextos en específico. Así como, generar un entendimiento grueso sobre cómo los entrevistados entienden sus

identidades, la relación de terceros con la anterior y cómo ello podría tener un impacto en el derecho.

Lo anterior no quiere decir -en ninguna medida- que los resultados de esta investigación no se encuentren basados en experiencias verídicas de personas reales que hoy por hoy se enfrentan a problemas en el ejercicio de su derecho a la identidad étnica y cultural.

En suma, la idea de este trabajo de investigación es generar, a través de la exposición de la problemática particular de los miembros de comunidades indígenas amazónicas, conciencia la diversidad cultural que tiene nuestro país y así colaborar con la concreción de una sociedad igualitaria e intercultural.

De esta forma, el primer capítulo desarrollará el marco teórico de esta investigación, allí se presentará el derecho a la identidad étnica y cultural, así como el derecho a la igualdad y no discriminación. Es importante señalar que este capítulo incluirá aportes desde la filosofía y psicología, toda vez que se pretende ajustar el derecho a la realidad.

Seguidamente, el segundo capítulo presentará la problemática de la identidad étnica de los trabajadores miembros de comunidades indígenas egresados de la UNMSM desde el enfoque del “yo” y del “otro”. Cabe indicar que, este capítulo utilizará como estructura lo desarrollado en el primer capítulo en relación a los elementos de la identidad. Así, primero se presentará a partir de sus propias experiencias a los miembros de comunidades indígenas entrevistados y luego se presentará a estos mismos individuos desde la perspectiva de un tercero. Finalmente, se podrá determinar, a partir de lo anterior, si es que el ejercicio de la identidad étnica de los miembros de comunidades indígenas amazónicas representa algún tipo de dificultad.

Con esta información, el tercer capítulo evidenciará la existencia de casos de discriminación a razón de las manifestaciones étnicas y culturales de los trabajadores indígenas egresados de la UNMSM en centros laborales occidentales. En ese sentido, el capítulo se dividirá entre medidas objetivas y subjetivas, toda vez que la información recogida en los primeros casos se ha podido constatar con datos objetivos, mientras en los casos posteriores solo se basarán en lo indicado por el entrevistado.

Finalmente, como cuarto capítulo, se presentará como necesidad la generación de un ambiente laboral intercultural en el que se respete el derecho a la identidad étnica y cultural de todos los trabajadores a partir de la verificación de la hipótesis, siguiendo con la exposición de los actuales mecanismos jurídicos para la protección del derecho a la identidad y las propuestas de mecanismos desde la experiencia extranjera.



## **SIGLAS**

**UNESCO**-Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

**PIDCP**-Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

**OIT**-Organización Internacional del Trabajo

**ONU**-Organización de Naciones Unidas

**DUDH**-Declaración Universal de Derechos Humanos

**PIDESC**-Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales

**CADH**-Convención Americana sobre Derechos Humanos de San José de Costa Rica

**DNUEDR**-Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

**CIEFDR**-Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

**DNUDPIT**-Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas

**LPCL**-Ley de Productividad y Competitividad Laboral

**LGIT**-Ley General de Inspección del Trabajo

**RLGIT**-Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

**CECONSEC**- Central de Comunidades Nativas de la Selva Central'

**AIDSESEP**- Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana

**IPC**- International Petroleum Company

## **CAPITULO 1: EL DERECHO A LA IDENTIDAD ETNICA Y CULTURAL Y EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION**

La historia de la relación entre los pueblos indígenas y los colonizadores españoles no es –en absoluto– una historia que plasme el encuentro entre dos pueblos que se consideren iguales. Es, más bien, una historia que refleja la existencia de una supremacía cultural, donde la cultura de los invasores importa un mayor valor que la de los pueblos originarios. Este rango que se adjudicó la cultura occidental terminó por legitimar el exterminio de todo aquel que no se ciña a los parámetros que mandaba esta nueva cultura.

Luego de casi doscientos años de proclamada la independencia del Perú, la historia no ha cambiado. Si bien no hay asesinatos masivos de personas que poseen culturas distintas, lo cierto es que existe una “política” tácita para la erradicación y/o dominación de cosmovisiones diferentes a la de la mayoría, como bien lo indica Aníbal Quijano en su teoría sobre la colonialidad del poder (1992:12).

Este fenómeno representa un problema grave y generalizado para los peruanos por dos motivos: (i) la identidad cultural es parte esencial de toda persona, al punto que se puede afirmar que las personas son entes básicamente culturales; y, (ii) la idea de que unos valen más que otros se configura como un constructo abstracto (Quijano, 1992:20) por lo que se puede filtrar en todos y/o cualquier ámbito de la sociedad.

En ese sentido, no es sorpresa que esta idea de supremacía cultural se filtre en el ámbito laboral generando, en los miembros de comunidades indígenas amazónicas, problemas para el ejercicio de su derecho a la identidad étnica y cultural. Así, para determinar la existencia o no de estos obstáculos se debe dar respuesta primero a las siguientes interrogantes: ¿qué supone ser miembro de una comunidad indígena de acuerdo al derecho?, ¿qué es el derecho a la identidad étnica y cultural de un miembro de comunidad indígena?; y, ¿qué implicancias podría tener el ejercicio de este derecho en un ambiente donde la mayoría corresponde a la cultura occidental?

Pues bien, el presente capítulo brindará los conceptos necesarios para entender dichas preguntas; y, así, lograr evidenciar a través la presentación de casos concretos la existencia de problemas relacionados al ejercicio del derecho a la identidad étnica y cultural de miembros de comunidades indígenas amazónicas.



La primera parte de este capítulo ayudará a responder las dos primeras interrogantes a partir de los conceptos que se desarrollarán respecto del derecho a la identidad étnica y cultural. Primero, se determinarán, desde una perspectiva filosófica y sociológica, los conceptos de identidad, etnia y cultura. Posteriormente, se utilizarán estas herramientas para complementar y entender lo indicado por las diversas fuentes del derecho respecto del contenido y límites generales del derecho a la identidad étnica y cultural. Esto, a fin de explicar las implicancias específicas de dicho derecho en relación a miembros de comunidades indígenas amazónicas. A estos efectos, se determinará normativamente al sujeto, para luego delimitar el derecho.

Ahora bien, los conceptos que se utilizarán en la segunda parte del presente capítulo estarán referidos a la tercera pregunta: ¿qué implicancias podría tener el ejercicio del derecho a la identidad étnica y cultural de miembros de comunidades indígenas amazónicas en un ambiente laboral occidental? Como es de observarse, esta pregunta visibiliza el enfrentamiento de una pluralidad de culturas -un *otro* occidental y un *uno* indígena amazónico-, lo que inevitablemente lleva a comparar ambas entidades en búsqueda de una simetría en el ejercicio del derecho a la identidad étnica y cultural.

Frente a esto, el derecho que toca desarrollar es el de igualdad y no discriminación. En ese sentido, la segunda parte del presente capítulo se dividirá en dos secciones: (i) el derecho a la igualdad; y, (ii) el derecho a la no discriminación.

La primera sección empezará indicando los rasgos de los referidos derechos. Posteriormente, se desarrollarán sus manifestaciones; formal y material. Seguidamente, se tratarán los conceptos; diferencia y desigualdad. Y, por último, se presentará y desarrollará lo que implica el test de igualdad.

En la segunda sección se determinará el contenido del derecho a la no discriminación en relación a sus tres elementos; trato desigual, motivo prohibido y resultado. Seguidamente, se presentarán los cuatro tipos de discriminación que a los que se hará referencia en este trabajo: (i) discriminación directa, (ii) discriminación indirecta, (iii) acoso moral; y, (iv) discriminaciones positivas. Finalmente, se desarrollarán las consideraciones especiales que posee cada uno de los tipos de discriminación.

## **I. IDENTIDAD ÉTNICA Y CULTURAL**

### **1. Una mirada a los conceptos**

Para abordar el contenido del derecho a la identidad étnica y cultural hace falta entender el significado de cada uno de estos términos de manera separada. Conceptos como identidad, cultura y etnia, han venido siendo utilizados de manera indiscriminada en el habla cotidiana, donde el único parámetro para determinar su empleo es –por lo general– el contexto. Cada quién les asigna a palabras como identidad, cultura y etnia características arbitrarias, dependiendo exclusivamente de las intenciones del interlocutor. De esta forma, se hace cuando menos complicado hablar de la existencia de una definición estándar para dichos conceptos, puesto que las mismas se presentan como ambiguas, generando severas confusiones en su uso y aplicación.

Considerando lo anterior, trasladar esta problemática al ámbito jurídico y/o científico implica una confusión aun mayor, por lo que especialistas en diversas materias aún continúan construyendo y debatiendo sobre estas definiciones.

Teniendo esto en cuenta, la presente investigación no pretende brindar respuestas definitivas a esta problemática, pues tal discusión sería imposible de abarcar dentro de la extensión del presente trabajo. No obstante, lo que sí pretende y –sobre todo– requiere esta investigación, es presentar brevemente los alcances conceptuales de los términos: identidad, cultura y etnia, a fin de entender y complementar jurídicamente el contenido del derecho a la identidad étnica y cultural.

#### **1.1 La identidad: Una breve aproximación**

Tal como se señaló en el apartado anterior, la *identidad* es uno de los términos que determinará el contenido del derecho a la identidad étnica y cultural, regulado en el inciso 19 del artículo 2º de la Constitución. Así, en tanto se tenga en claro la definición del término *identidad* se podrá empezar a construir el contenido del mencionado derecho.

¿Qué significa exactamente la palabra *identidad*? La respuesta a esta interrogante requiere una aproximación desde un campo que piense las problemáticas fundamentales derivadas de la propia existencia del hombre: la filosofía.

El término identidad se redefine de manera constante, por lo que es calificado por distintas disciplinas como un problema del conocimiento. No tiene un lugar, ni tiempo, ni contenido limitado, y en caso se pueda definir su contenido en determinado momento y lugar, el mismo habrá cambiado cuando este sea trasladado a momentos y lugares distintos. Es como un espejismo, una persona puede creer tener certeza de lo que ve a lo lejos, sin embargo, a medida que esta persona va acercándose para verificar la existencia de lo que cree ver, este “algo” no tardará en transformarse.

Al respecto, Zaira Navarrete-Cazales señala que el término “identidad”, entendido como el *ser* de la persona, se encuentra íntimamente relacionado con la palabra “aporía” debido a su carácter necesario e imposible.

*“Para dar cuenta del término identidad consideramos necesario recurrir a la noción de aporía (...), que literalmente significa “sin camino” o “camino sin salida”: de ahí “dificultad”. (...) La identidad es un concepto aporético en tanto que tiene la condición de necesidad y a la vez de imposibilidad, es decir, es un concepto que es necesario para hablar de algo que caracteriza temporalmente o históricamente a un sujeto o a un campo disciplinario, pero, a la vez, es imposible de representación precisa y definitiva (...)” (2015:464).*

Así pues, el concepto de “identidad” o *ser* de la persona es un concepto contrariado, porque si bien es necesario para caracterizar a un individuo, este no comprende una definición tangible o definitiva con la que se pueda exactamente caracterizar a alguien. En otras palabras, la identidad o *ser* de la persona es un “algo” que describe lo que es una persona y que, ese “algo” es la nada a la vez.

No obstante, si bien es cierto la aporía hace referencia a la imposibilidad de alcanzar una definición universal y estática de lo que significa la identidad, también lo es que dicho hecho brinda la posibilidad de generar múltiples alternativas, acogiendo la complejidad del término a través del proceso de identificación (Navarrete-Cazales, 2015:468). En otras palabras, la respuesta a la identidad o el *ser* del individuo pasará por el proceso de identificación, a través del cual se entenderá el *ser* en relación con algo o con alguien en un determinado momento.

Inicialmente, estas características que componían la definición de identidad poseían un corte estático y ensimismado en el *ser* propio. La identidad, de acuerdo a estas ideas iniciales, claramente no suponía la libertad del individuo ni incluía la percepción de lo que este es a partir del juicio de terceros (Iser, 2013: Consultado 22 de noviembre de 2018).

Posteriormente, se redescubre al hombre como *ser* libre. La libertad hace de la persona un *ser* que se encuentra en constante movimiento y cambio, lo que niega la idea inicial de identidad estática (Iser, 2013:Consultado 22 de noviembre de 2018). En ese sentido, no se puede hablar de una persona que esté terminada o concluida, una persona es en tanto es libre de *ser*.

En esa línea, Fernández Sessarego sostiene que una de las características de la libertad que posee el hombre, es el hecho de que este se encontrará condenado a proyectarse en el futuro. Así, el hombre deberá decidir constantemente entre una manera de *ser* u otra, de acuerdo a un criterio valorativo. El autor señala que la capacidad estimativa -asignarle valor a algo- es única de los hombres diferenciándolos del resto de seres (2015:32).

Así pues, no se podrá delimitar de manera exacta el *ser* de la persona, sino hasta que esta realice un acto (Fernández Sessarego, 2015:35). Es, luego de este acto, que se podrá determinar lo que *fue* una persona. No es posible conocer de manera anticipada lo que una persona proyecta al futuro.

Respecto a la idea de la identidad que no incluye el juicio de terceros, el filósofo Jaspers señaló que; si bien por obra de la libertad puede cada ser humano llegar a ser “el mismo”, solo por la mediación de los “*otros*” conquista y afirma su libertad (1968:157). Así, en la medida que un hombre es un ente relacional, para entender que el mismo es verdaderamente libre tendrá que experimentarlo a través de terceros.

De esta forma, se tiene que el *ser* no es absoluto, ni se puede conocer a priori. El *ser*, es libre por lo que posee la virtud del cambio constante; y, es, también, en función de terceros.

Aterrizando este concepto, Fernández Sessarego, resume lo que constituye la identidad, en los siguientes términos:

*“(...) el conjunto de atributos y características que permiten individualizar a la persona en sociedad. Identidad personal es todo aquello que hace que cada cual sea ‘uno mismo’ y no ‘otro’. Este plexo de características de la personalidad de ‘cada cual’ se proyecta hacia un mundo exterior, se fenomenaliza, y permite a los demás conocer a la persona, a cierta persona en su ‘mismidad’, en lo que ella es en cuanto específico ser humano” (2015:116).*

Pues bien, la identidad no es más un concepto metafísico, universal y atemporal que se profesaba inicialmente; sino, todo lo contrario, el término identidad se configura como la suma de la libertad del *ser*; más, la oponibilidad del *ser* frente a terceros. En simple, la identidad es el conjunto de características que posee cada persona, producto del ejercicio de su libertad y de lo que perciben terceros a partir de la proyección de aquella libertad.

## 1.2. La cultura: “el origen, el sendero y la meta”

Al igual que el término identidad, el concepto de cultura se resiste a ser encasillado de una determinada manera. En palabras de Gilberto Giménez, *“la cultura se resiste enconadamente a ser construida como objeto teórico y prefiere seguir circulando con la imprecisión flotante de sus innumerables acepciones ideológicas”* (Citado en Zaragoza Contreras, 2010:155).

No obstante, para efectos de este trabajo es necesario ensayar una –aunque precaria– definición de cultura que pueda servir para entender la extensión de la tutela del derecho a la identidad cultural. Así, este apartado construirá, a partir de lo indicado por diversos autores licenciados en la materia<sup>1</sup>, una definición para este término.

A efectos de definir qué es cultura, primero se indicará lo que esta no es. En ese sentido, la primera idea que se debe descartar es la idea de la cultura como sinónimo de *“raza”* entendida como categoría social. Tal como indica el profesor Gustavo Zambrano, la cultura no es un asunto de *“raza”* sino, un concepto que corresponde a características construidas históricamente que se transmite mediante la socialización y tiene que ver con la forma en que se integran los individuos a su sociedad a lo largo de su vida (2013:15).

Ahora, si bien en algunos casos existe correspondencia entre la *“raza”* de los individuos pertenecientes dicha comunidad –entendida como la idea de la existencia de determinados rasgos físicos compartidos por un grupo determinado de personas, la misma que será desarrollada con más profundidad en la siguiente sección– y lo que se considera como cultura, estos conceptos no necesariamente deberán coincidir o coincidirán siempre. Como se verá más adelante, algo que define a la cultura es su dinamismo y capacidad –al igual que la identidad– para ser transmitida a otros, situación que no corresponde a características fenotípicas.

---

<sup>1</sup> Gustavo Zambrano, Esteban Krotz, Alejandro Diez, Xavier Albó, Laura Zaragoza, Stephen P. Marks.



Por su parte, el profesor Esteban Krtoz ha elaborado una lista de las principales críticas que realizan diversos antropólogos respecto del concepto de cultura. De ahí que, el profesor señale, en relación al término cultura, lo siguiente: (i) no es un sistema cerrado, estable y coherentemente integrado, (ii) no es homogénea en sí misma; y, (iii) contiene diversos aspectos que no son accesibles ni explicables (2009:15-16).

Teniendo en cuenta lo que no es cultura, corresponde desarrollar las definiciones que construyen el término de manera afirmativa. El antropólogo Alejandro Diez, indica que el término cultura hace referencia a un grupo de personas que comparten características determinadas, las que permiten a terceros identificarlos y, consecuentemente, señalarlos como diferentes. Es en virtud de estas características especiales que los miembros del grupo poseen una cosmovisión determinada.

*“La cultura es un grupo humano con determinadas características específicas que permiten identificarlos sea por su entorno material, sea por sus prácticas, sus costumbres o su imaginario y creencias. Se trata de grupos humanos caracterizados por su diferencia respecto de otros y cuyo universo cultural y manera de pensar se constituyen en una forma de percibir y actuar en la realidad” (2011:12).*

La citada definición se complementa con los aportes de Xavier Albó, Laura Zaragoza y Stephen P. Marks. El primero añade sobre el término cultura, que el mismo hace referencia a conductas humanas. En ese sentido, señala que el lenguaje o la religión son elementos que conforman la definición de cultura.

*“La cultura se refiere a la conducta, como por ejemplo el lenguaje o la religión, que es transmitida a los miembros de un determinado grupo social a través del proceso de socialización o de aculturación” (Citado en Rubio y otros, 2013:564).*

De esta forma, tal como la conducta humana es parte importante en la definición de cultura, así también lo es el hecho de que estos comportamientos puedan ser y sean transmitidos mediante la socialización. Esto ocurre, como señala Zaragoza, mediante la imitación.

*“La cultura de una sociedad es la totalidad de formas de pensar y accionar y de los modos de conducta habituales que los miembros de esa sociedad han adquirido, fundamentalmente por la vía de la imitación” (2010:156).*

Como indican Albó y Zaragoza, la cultura se encuentra definida por las diversas conductas que son practicadas por la totalidad de miembros de una comunidad y la

capacidad que tienen los individuos de transmitirlos. Teniendo eso en cuenta, la cultura no es algo concreto y finito, sino que es un algo abstracto que trasciende la misma muerte, un proceso.

*“It is the matrix into which we are born, it is the anvil upon which our persons and destinies are forged”* (Citado en Marks, 2003:294).

Lo indicado anteriormente, coincide con lo que establece UNESCO. La organización señala que la cultura es:

*“(...) el conjunto de los rasgos distintivos espirituales y materiales, intelectuales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o a un grupo social y que abarca además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales al ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias”* (1982:1).

En suma, se tiene pues, que la cultura es un conjunto de características y/o rasgos que se materializan en diversos tipos de conductas. Estas conductas pueden ser transmitidas mediante la socialización y generan un modo específico de ver el mundo por lo que trascienden a la muerte del propio individuo configurándose como un proceso.

### 1.3. Etnia: “nosotros” frente a “ellos”

La palabra “etnia” proviene de la palabra griega “ethnos”. De acuerdo con Vivian Ibrahim, la palabra “ethnos” era utilizada en la antigua Grecia para referirse a las personas que no pertenecían a la ciudad: los paganos (2011:12). Así, el vocablo ha venido siendo empleado, a lo largo del tiempo y de una u otra forma, para *distinguir al “nosotros” de los “otros”* (Ibrahim, 2011:12). La palabra etnia, pues, hace referencia a las diferencias que encuentran los grupos de personas a fin de identificarse a si mismos.

Las diferencias que pueden surgir entre los grupos de personas pueden ser de lo más variadas, toda vez que depende de quiénes se estén comparando y en qué sentido se les compare. ¿Esto quiere decir que, cualquier grupo de personas que desee compararse puede ser denominado “grupo étnico”? La respuesta es, no. Según distintos sociólogos y antropólogos consultados para esta investigación, la etnicidad es un concepto que, si bien involucra las igualdades y diferencias entre grupos, el mismo tiene sentido únicamente cuando los integrantes del grupo comparado consideran que comparten un vínculo ancestral.

*"Blumer, along with many sociologists and anthropologist, sees the core element (of ethnic groups) as to do with memories or a shared past, a sort of collective memories of a people." (Ratcliffe, 2004:28)*

Para Max Weber, los grupos étnicos son todos aquellos grupos humanos que comparten la idea de un ancestro común, ello en virtud de sus similitudes físicas y/o culturales.

*"(...) we shall call ethnic groups those human groups that entertain a subjective belief in their common descent because of similarities of physical type or of customs or both, or because of memories of colonization and migration... it does not matter whether objective blood relationship exist." (Citado en Meer, 2014:35)*

De acuerdo con Fearon & Laitin, un grupo étnico es un colectivo más grande que una familia en el que sus miembros son tales por descendencia y en el que todos reconocen una única historia como origen de su existencia (Citados en Chandra, 2006:402).

En esa misma línea, Smith señala que un grupo étnico es una población humana que comparte mitos de ancestros comunes, memorias históricas, uno o más elementos de una cultura común, un vínculo con un territorio y un sentido de solidaridad (Citado en Chandra, 2006:403).

Igualmente, Gary Craig indica que la etnicidad sugiere la existencia de vínculos a partir de una cultura e historia común: *ethnicity evokes a sense of common heritage, kinship and descent* (2012:50).

Hasta este punto se tiene que la etnicidad es sinónimo de vinculación entre personas de un grupo y la desvinculación de esas mismas personas de otros grupos en virtud de la existencia de ancestros comunes. Pero ¿qué significa poseer ancestros comunes? Son diversos los autores que han tratado de dar respuesta a esta pregunta.

Horowitz considera, por ejemplo, que los grupos étnicos se diferencian por el color de la piel, el lenguaje, la religión. En ese sentido, el autor indica que la etnicidad debe ser entendida como todos aquellos individuos pertenecientes a un mismo grupo que comparten estos atributos dada su ascendencia común (Citado en Chandra, 2006:402).

De la misma forma, Peter Ratcliffe señala que el término etnicidad en la práctica hace referencia a las similitudes en el lenguaje, la religión, la identidad, el origen nacional, e inclusive, el color de piel (2004:27).

En esa línea, Xavier Albó indica que la etnicidad debe ser referida a dos factores, ambos igualmente relevantes: la raza y la cultura (Citado en Rubio y otros, 2013: 564).

Cabe indicar que, la idea de orígenes ancestrales comunes puede hacer referencia a un hecho real o la creencia de un “hecho”, por lo que los atributos que son consecuencia de esta pueden ser reales o imaginarios. En palabras de Nasar Meer, *ethnicity is a concept that describes the real or imagined features of group membership* (2014:37).

Se tiene, pues, que la creencia de poseer ancestros comunes y/o el hecho de verdaderamente poseerlos podría ser, consecuencia y al mismo tiempo causa de que determinados atributos sean compartidos por los miembros de un grupo. En otras palabras, la pertenencia a un grupo étnico se encuentra determinada ya sea porque sus miembros identifican rasgos comunes en ellos lo cual genera en estos últimos la creencia de un mismo origen o porque los miembros de un grupo étnico tienen certeza de un origen común que deviene en la existencia necesaria de rasgos comunes entre los mismos.

Como se ha podido observar, los atributos -consecuencia u origen de la idea de un ancestro común y, por lo tanto, de la pertenencia o no a un grupo étnico- son variados. Sin embargo, llama la atención los atributos que hacen referencia a la “raza” y/o a los “rasgos físicos” ¿Es que acaso los grupos étnicos son esencialidades raciales? Hasta este punto, daría la impresión de que un grupo étnico podría ser un sinónimo de “raza” o que por lo menos la etnicidad estaría compuesta en alguna medida por el concepto de “raza” que designa una esencialidad biológica.

Para empezar y para que se tenga en cuenta durante el resto de la presente investigación, el concepto de “raza” o “rasgos físicos” a los que se hará referencia, no tienen que ver en ninguna medida con lo siguiente:

*“(...) that there are quite small number of ‘stocks’ of the human race who share physical features, are genuinely members of an ancestral ‘family’ grouping and, in race theory, are predicted to have common non-*



*physical characteristics such as temperament and ability” (Feton, 2010:54)*

Así, a pesar de que las características físicas (como el color de la piel, los ojos y el cabello) se encuentran en la mayoría de los casos en personas que habitan lugares similares, todos los intentos de llegar a una clasificación final de “razas” -entendida como grupos de raza pura- han sido abandonados (Feton, 2010:53).

Sin perjuicio de lo anterior, es pertinente aclarar que, no existe discusión en que algunas “apariencias” basadas en el color de la piel, el tipo de cabello, y la forma de la cara se encuentran de manera gruesa distribuidas geográficamente alrededor del mundo, por ejemplo, personas con párpados pequeños y ojos rasgados ubicados en países de oriente o personas con tés clara en países nórdicos. En ese sentido y de la misma forma, no existe discusión en que algunas apariencias hayan sido o sean relacionadas con la pertenencia o no a grupos étnicos (Feton, 2010:53) como, por ejemplo, los Samis de tés clara o los Himba de tés oscura.

Teniendo esto en claro, la relación que existe entre “etnicidad” y “raza” se encuentra en que ambas categorías no podrán ser tratadas de manera excluyente pues las mismas se superponen tanto analíticamente como en la práctica. ¿Qué quiere decir esto? Respecto a lo primero, que tanto la etnicidad como la “raza” involucran un discurso sobre orígenes y sobre transmisión de esencias entre generaciones. En palabras de, Peter Wade:

*“Racial identifications use aspects of phenotype as a cue for categorisation, but these are seen as transmitted intergenerationally – through the ‘blood’– so that ancestral origin is important; likewise ethnicity is about origin in a cultural geography in which the culture of a place is absorbed by a person (almost ‘into the blood’) from previous generations” (2010:15)*

Respecto a lo segundo, es evidente que si la etnicidad tiene que ver con la ubicación geográfica o el territorio es muy probable que los rasgos físicos usados como parte del discurso racial hayan sido distribuidos en ese mismo territorio o ubicación geográfica y por ende sean catalizadores o variables a considerar para la identificación étnica de los grupos que allí se encuentran.

Dicho esto, y volviendo al objetivo de esta sección, la etnicidad para efectos de este trabajo será definida como el subconjunto de categorías identitarias que determinan la



pertenencia a un grupo mediante “atributos asociados” o “creencias de atributos asociados” a la descendencia común.

Así, Kanchan Chandra indica respecto de los atributos lo siguiente:

*“Attributes ‘associated with descent’ include those acquired genetically (e.g., skin colour, gender, hair type, eye colour, height, and physical features), through cultural and historical inheritances (e.g., name, language, place of birth, and origin of one’s parents and ancestors), or in the course of one’s lifetime as markers of such an heritances (e.g., last name or tribal markings). Attributes ‘believed to be associated with descent’ are attributes around which a credible myth of association with descent has been woven, whether or not such an association exist in fact. The definition thus includes both a subjective and an objective element.” (2006:401)*

Siendo que, las personas involucradas (“nosotros” y los “otros”) son las únicas llamadas a definir cuáles serán los atributos que constituirán las diferencias o similitudes (Citado en Wade, 2010:20), se debe indicar que en el caso particular de miembros de comunidades indígenas amazónicas los rasgos físicos y/o la idea de “raza” es un atributo que permite la identificación étnica. Tal como lo explican David Sulmont y Juan Carlos Callirgos, los peruanos utilizan el concepto de “raza” a fin de clasificar a una persona a partir de distintos elementos:

*“(…)The estimation may include physical criteria, such as skin colour, hair characteristics, facial features, the shape, the shape of the body, class criteria (as it is said, money whitens), cultural and linguistic criteria (e.g., speaking a cultivated Spanish or speaking an indigenous language), or even geographic criteria (e.g., cities are associated with whiteness or with mestizos, while the rural areas are considered more “Indian”).” (2014:141)*

Se tiene que, más allá de la existencia real de razas, lo cierto es que los peruanos (“nosotros”) utilizan el referido concepto hoy para categorizar a una determinada persona (“otros”) teniendo en cuenta el color de la piel, así como otros rasgos físicos (2014:154)<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> De acuerdo a la encuesta denominada “The Project on Ethnicity and Race in Latin America” elaborada por la Universidad de Princeton y la Pontificia Universidad Católica del Perú, ciertas tonalidades del color de la piel se encuentran relacionadas a la identificación étnica (Universidad de Princeton: 28 de noviembre de 2018).

En suma, la etnicidad es un término que sirve para diferenciar al “nosotros” de los “otros”, así como para asimilar a los “otros” con los “otros”. Ello, a partir de variables que consideren los sujetos de esta relación se encuentren vinculadas con la existencia de un ancestro común. Así, las referidas variables podrán ser de diferente tipo como, por ejemplo, el territorio de origen, la vestimenta, los rasgos físicos, el lenguaje entre otros.

## 2.Sobre el Derecho a la Identidad Étnica y Cultural

Corresponde en este apartado, bordar la identidad étnica y cultural desde una perspectiva jurídica. A medida que avance la lectura, se podrá verificar cómo muchas de las definiciones aportadas por los diversos autores en el primer aparatado, son utilizadas por las fuentes jurídicas en la delimitación del contenido y alcances del derecho a la identidad étnica y cultural.

De la misma forma, los términos desarrollados en el primer aparatado ayudarán a entender el referido derecho, más allá de lo indicado por la doctrina y la jurisprudencia, de una manera más amplia, completa y real. Esto contribuirá con el análisis que se realizará en los siguientes capítulos de esta investigación, en los cuales el derecho se enfrentará con la realidad.

Este apartado empieza indicando cuáles son las bases jurídicas que sustentan la existencia de este derecho. Seguidamente, se plasmará lo establecido por los distintos cuerpos jurídicos sobre el referido derecho. Posteriormente, se evidenciará la importancia de la relación entre el derecho a la identidad personal y a la identidad étnica y cultural. Y, por último, se desarrollarán de manera separada el derecho a la identidad étnica y el derecho a la identidad cultural.

### 2.1.El origen: el modelo estatal, la dignidad y la libertad

La Constitución Política del Perú del año 1993 establece el modelo estatal que deberá seguir el Perú. Así, la Carta Magna indica que el país se deberá regir por el modelo estatal social y democrático de derecho, lo que implica que todas las acciones realizadas por el Estado deberán poseer un enfoque social de la persona humana. Este enfoque, se fundamenta en el hecho de que la sociedad peruana no se presenta como una sociedad integrada u homogénea, sino todo lo contrario. El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 0042-2004-AI-TC, señala respecto de este tema que:

*“(...) la Constitución de 1993 ha optado un modelo de Estado social y democrático de Derecho y no por un Estado liberal de Derecho. Esto es importante en la medida que las Constituciones de los Estado liberales presuponían una sociedad integrada, en abstracto, por personas iguales y, por lo tanto, su mayor preocupación fue asegurar la libertad de las personas. Por el contrario, el establecimiento del Estado social y democrático de Derecho parte, no de una visión ideal, sino de una perspectiva social de la persona humana.” (Sentencia: 13 de abril de 2005)*

Es en base a lo anterior, y teniendo en cuenta que el Perú es un país megadiverso en términos culturales y étnicos, que la Constitución peruana consagrara los derechos de identidad étnica y cultural como parte de los derechos fundamentales de la persona.

Si bien este trabajo se ocupará del derecho a la identidad cultural y del derecho a la identidad étnica de miembros de comunidades amazónicas en específico, no se puede perder de vista –dada la existencia de una relación directa con los derechos previamente mencionados y el modelo estatal– que la Constitución también consagra la obligación del Estado de reconocer y proteger la pluralidad étnica y cultural de la nación.

Lo anterior es importante, en tanto el Estado en la propia Constitución reconoce que el Perú es sin ninguna duda un país megadiverso en términos culturales y étnicos (Tribunal Constitucional, 2005: 13 de abril de 2005).

Cabe indicar que, el reconocer que el Perú posee una gran diversidad cultural y étnica (Rubio y otros, 2013: 563), no supone en ninguna medida que unos peruanos tengan más valor que otros. Uno de los principios base del modelo de Estado social democrático de Derecho es la dignidad, la cual es transversal a todo el sistema estatal (Rubio y otros, 2013: 147). En ese sentido, todos los peruanos si bien son diferentes en términos culturales y étnicos; son, en términos de dignidad, esencialmente iguales. De esta forma, al poseer el mismo valor como ser humano, ni el Estado ni los particulares pueden establecer diferencias fundadas en motivos prohibidos y/o que no se sustenten en situaciones objetivas y razonables.

Toca entender que, en caso existan diferencias basadas en la cultura o la etnia de un peruano, dicha limitación deberá ser entendida como una vulneración también del derecho a la libertad. Toda vez que, es la libertad que le permite al individuo crear y/o

modificar cualquier rasgo de su identidad incluido el aspecto étnico y/o cultural del ser sin ser diferenciado arbitrariamente por el Estado o privados.

En suma, se tiene que los derechos de identidad étnica y cultural encuentran su fundamento en el modelo de Estado social y democrático de Derecho, el principio derecho de dignidad y en el derecho a la libertad, siendo que sin ellos no se podría reconocer ningún aspecto del derecho a la identidad ni confirmarse la existencia de pluralidad étnica y cultural de la nación.

## 2.2. La positivización de los derechos

Como se ha indicado previamente, los derechos a la identidad étnica y cultural se encuentran como tales recogidos en el artículo 2º inciso 19 de la Constitución. Dicho artículo reza de la siguiente forma:

**“Artículo 2º.-** *Toda persona tiene derecho:  
A su identidad étnica y cultural. El Estado reconoce y protege la  
pluralidad étnica y cultural de la Nación. (...) ”*

Asimismo, los derechos a la identidad cultural y étnica poseen diversos elementos complementarios recogidos por los instrumentos internacionales.

En ese sentido, el PIDCP en su artículo 27º, establece que en los Estados en los cuales existan minorías étnicas, no se les negará a sus miembros el derecho que les corresponde a tener su propia vida cultural. Es evidente que, este artículo tiene como finalidad propiciar la coexistencia e impedir la asimilación de estos grupos minoritarios.

De la misma forma, el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales señala respecto a la identidad de los pueblos frente a entornos con distinta cultura lo siguiente:

**“Artículo.- 5** *Al aplicar las disposiciones del presente Convenio*

- a) Deberán reconocerse y protegerse los valores y prácticas sociales, culturales, religiosas y espirituales propios de dichos pueblos y deberá tomarse debidamente en consideración la índole de los problemas que se les plantea tanto colectiva como individualmente;*
- b) Deberá respetarse la integridad de los valores, prácticas, instituciones de esos pueblos;*
- c) Deberá adoptarse con la participación y cooperación de los pueblos interesados, medidas encaminadas a allanar las dificultades que experimenten dichos pueblos al afrontar nuevas condiciones de vida y de trabajo.”*



Queda claro que, el citado artículo tiene como finalidad que se respete la identidad cultural y étnica de los pueblos, así como la de sus miembros, cuando se enfrenten a una cultura distinta como la occidental. Cabe indicar, que estas especificaciones son de plena aplicación constitucional en el Perú.

Ahora bien, desde un ámbito infra constitucional se tiene la Resolución Ministerial N° 159-2000-PROMUDEH/SETAI, Directiva para Promover y Asegurar el Respeto a la Identidad Étnica y Cultural de los Pueblos Indígenas, Comunidades Campesinas y Nativas a Nivel Nacional. Dicho instrumento define a la identidad étnica y cultural como el conjunto de valores, creencias, instituciones y estilos de vida que identifican a un pueblo indígena, comunidad campesina o comunidad nativa.

En esa línea, la directiva señala que el respeto a la identidad étnica y cultural de los Pueblos Indígenas, Comunidades Campesinas y Comunidades Nativas comprende: el derecho a no ser discriminados por razones de índole étnico – cultural; el derecho a que se respete su pertenencia a un determinado grupo étnico, sus estilos de vida, sus costumbres, tradiciones, cosmovisión y, sus formas tradicionales de resolución de conflictos, siempre que no vulneren los derechos humanos enunciados por los instrumentos jurídicos internacionales; y; el derecho al reconocimiento, revaloración y respeto de sus conocimientos tradicionales y prácticas ancestrales.

### 2.3.Etnicidad y cultura: una parte del derecho a la identidad personal

Antes de empezar a hablar sobre el derecho a la identidad étnica y cultural, es necesario hacer una breve referencia al derecho a la identidad consagrado en el artículo 2º inciso 1 de la Constitución. Tal como indica el doctor Fernández Sessarego el derecho a la identidad es:

*“(…) la situación jurídica subjetiva por la cual el sujeto tiene el derecho a ser presentado fielmente en su proyección social. Tiene derecho a que se le conozca y defina en su ‘verdad personal’, tal cual es, sin alteraciones, desfiguraciones, falseamientos, distorsiones o desnaturalizaciones de sus atributos, tanto estáticos como dinámicos, que lo distinguen de los demás en cuanto lo hacen ser ‘el mismo’ y no ‘otro’. El derecho a la identidad supone la exigencia del respeto de la propia biografía, con sus luces y sombras, con lo que exalta y con lo que degrada” (2015:117).*

Se tiene, pues, que el derecho a la identidad brinda protección al verdadero *ser* de la persona. Se vela porque el individuo sea conocido y definido por quién este es. Así pues, cuando un privado o el propio Estado genera cualquier tipo de distorsión del



verdadero *ser* de la persona, negándole la posibilidad de manifestarse como quien es o forzándolo a *ser* quien no es se estará vulnerando el derecho a la identidad de dicho individuo.

Pero, ¿de qué está compuesto el *ser* de la persona? Pues bien, este *ser* o identidad se encuentra definido por diversos atributos, algunos visibles como el color de piel, las facciones, el nombre, herencia genética, etc.; y, otros no tan visibles como: los principios, creencias, ideología, cultura, conductas, cosmovisión, etc. La doctrina y la jurisprudencia, señalan que el primer grupo de atributos es parte de la identidad estática, mientras que el segundo grupo forma parte de la identidad dinámica (Tribunal Constitucional, sentencia: 20 de abril de 2006).

Como se puede observar, el derecho a la identidad cultural y étnica –así como los derechos de identidad sexual, genética, religiosa, política, racial, social, etc.- según lo que protejan, conformarán los aspectos: dinámico y/o estático del derecho a la identidad.

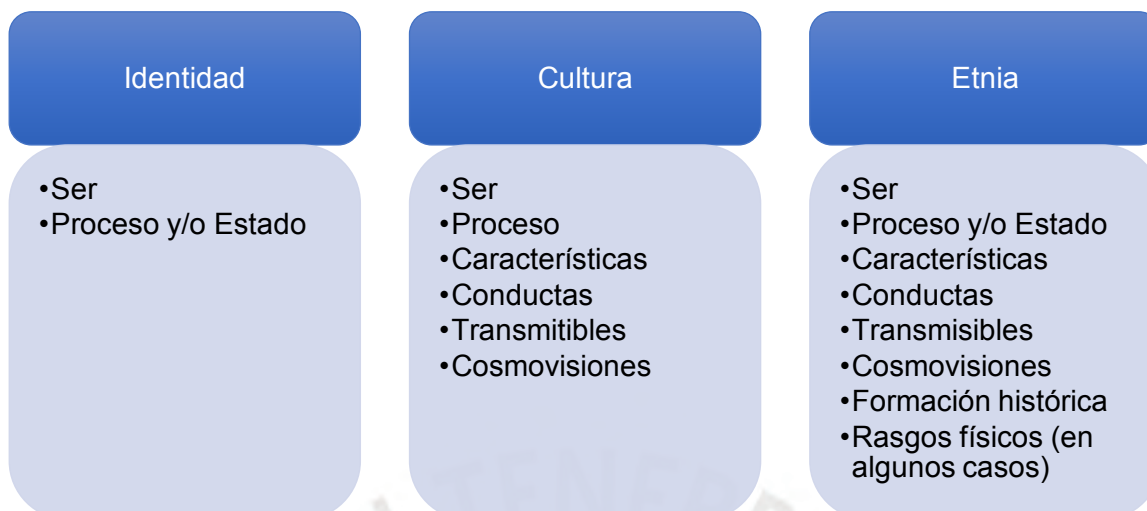
En el caso específico de la identidad cultural, se estará protegiendo el aspecto dinámico del derecho a la identidad, pues como se ha desarrollado, la cultura responde a características y/o rasgos que se materializan en diversas conductas transmisibles que generan un modo específico de ver el mundo.

Mientras que, en el caso de la identidad étnica, -por lo general- se tutela ambos aspectos del derecho a la identidad; estático y dinámico. Por cuanto la etnicidad incluye –en algunos de casos– rasgos físicos además de culturales.

#### 2.4.El Contenido y límites de los derechos

Luego de presentar la base normativa de los derechos a la identidad étnica y cultural, corresponde dotarlos de contenido. Para ello, se deberá tener en mente los conceptos que los componen y la relación que existe entre ellos, toda vez que esto se verá reflejado en el contenido y límites de cada uno de los derechos. Cabe indicar que, el contenido de los conceptos que se presentarán a continuación son el reflejo de lo que comprenden los distintos autores citados en los puntos 1.1, 1.2 y 1.3. del apartado I.

### **CUADRO 1: IDENTIDAD, CULTURA, ETNIA**



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a este gráfico, se puede observar que existen similitudes y diferencias entre los tres términos. La identidad entendida como lo que la persona es –el *ser* de la persona–, puede presentarse como un proceso o como un estado. Vale decir, un individuo puede *ser* a partir de dos formas a través de características dinámicas (proceso) y/o estáticas (estado). En ese sentido, la cultura será una forma dinámica de identidad, mientras que la etnia una será una forma de ser tanto dinámica como estática.

Ahora bien, respecto a la relación de los términos cultura y etnia se tiene que la cultura se encuentra presente de manera integral dentro del concepto de etnia. De esta forma, se podría decir que la etnia es un tipo especial de cultura toda vez que, la etnia es básicamente cultura más la idea de ascendencia histórica y -en algunas ocasiones- rasgos físicos determinados.

Uniendo los conceptos, queda claro pues, que la identidad cultural hará referencia al *ser* de la persona en relación a una cultura, mientras que la identidad étnica lo hará al *ser* de un individuo en función a una etnia. Así las cosas, parece lógico entender dentro del campo jurídico que se está frente a dos derechos distintos.

Respecto a esta última afirmación, el Tribunal Constitucional se pronunció mediante la sentencia recaída en el expediente 0006-2008-PI-TC.

*“La Constitución reconoce, entonces, el derecho tanto a la identidad cultural como a la identidad étnica. (...), este Tribunal considera que se trata de dos ámbitos de protección de la identidad cultural, entendidos como identidad de un grupo social y también como expresión cultural general. Por un lado, se trata de la identidad de los grupos étnicos, es decir, de (...) aquellas características, cualesquiera que puedan ser que, al prevalecer dentro del grupo y distinguirlos de los demás, nos inclinan a considerarlo un pueblo aparte. Para el hombre de la calle un pueblo es equivalente de los que el informado llama un grupo étnico (...); y, por otro, de la identidad cultural general, esto es, de la identidad de todo grupo social que se genera en el proceso histórico de compartir experiencias y luchas sociales comunes para autodefinirse como pueblo. Por ellos puede afirmarse que entre la identidad cultural e identidad étnica existe una relación de género a especie.” (Sentencia: 11 de junio de 2008)*

En opinión de Marcial Rubio, Francisco Eguiguren y Enrique Bernalles la diferencia entre el derecho a la identidad cultural y a la identidad étnica puede ser entendida de la siguiente manera:

*“(...) diferenciando casos en los cuales hay una mayoría y una o más minorías étnicas, de aquellos en los cuales hay una mayoría que no tiene una característica étnica específica, pero coexiste con minorías étnicas. En los dos casos, tanto la mayoría como la minoría o minorías tienen una cultura que los caracteriza y a la que tienen derecho. La mayoría, tenga o no rasgos étnicos distintivos, tiene también una cultura.” (2013:568)*

Así pues, el derecho a la identidad cultural no debe restringirse solo a los grupos étnicos, sino que debe entenderse ampliamente, de modo tal que, alcance a toda manifestación cultural de cualquier grupo social. Distinto es el caso del derecho a la identidad étnica, pues si bien éste tutela la cultura de un colectivo, éste último posee rasgos determinados que lo definen como un grupo étnico.

A estas alturas, corresponde subrayar que, si bien se está hablando de dos derechos distintos –por un lado, el derecho a la identidad cultural y por el otro, el derecho a la identidad étnica- para el caso del grupo de estudio en concreto -miembros de comunidades indígenas amazónicas- se asimilará estos derechos como si se hablara de uno solo.

No obstante, en virtud de la esencialidad de cada derecho, inicialmente, se pasará a desarrollar cada uno por separado; para, posteriormente, exponer las características que ambos comparten designándolos como un todo.

#### 2.4.1.Derecho a la identidad cultural

Para el doctor Stephen P. Marks, el derecho a la identidad cultural, consiste en que se respete y preserve todas las culturas, así como el derecho a que todo individuo pueda desarrollar su propia cultura (2003:302).

De manera más específica, el profesor Antonio Peña Jumba considera que el derecho a la identidad cultural consiste en la facultad o poder de ejercicio de las personas o grupo de personas que pertenecen a un determinado grupo humano para:

- “1. Obrar o actuar de acuerdo con el sentido del grupo humano o social que, a su vez, agrupa intereses y valores*
- 2. Obrar o actuar de acuerdo con la experiencia del grupo humano o social que, a su vez, agrupa los hechos y la historia.*
- 3. La existencia de rasgos “totales” con base en tal sentido y experiencia de actos que se comparten y transmiten en el grupo humano o social.*
- 4. La capacidad de tales rasgos de organizar o configurar una forma o estilo de vida en el grupo humano o social.” (2004:62)*

En sencillo, lo que plantea el autor es que el derecho a la identidad cultural es el derecho que posee todo grupo humano a: (i) actuar conforme a la lengua, el arte, la religión y su filosofía, (ii) actuar conforme a las destrezas y conocimientos requeridos para resolver problemas, (iii) compartir y transmitir rasgos totales del grupo; y, (iv) poseer la capacidad de organizarse en base a un estilo de vida.

Por su parte, el Tribunal Constitucional ha establecido que el derecho a la identidad cultural es el derecho a que se respete:

*“el conjunto de manifestaciones y rasgos culturales de diversa índole, que cumple las funciones simultáneas de caracterizar a una sociedad o grupo social, es decir, de imprimirle cualidades que posibiliten su propio reconocimiento como grupo que vive e interactúa en un contexto y tiempo determinado, así como identificar las diferencias frente a los demás grupos sociales, por la constatación de que no comparten de modo total o parcial dichas manifestaciones o rasgos culturales.”*  
(Sentencia: 11 de junio de 2008)

Así pues, el derecho a la identidad cultural tutela el conjunto de referencias culturales mediante las que una persona o grupo *se define, manifiesta y desea ser reconocido* (Chiriboga, 2006:45).

De lo anterior se entiende que no solo los grupos étnicos poseen la protección de este derecho puesto que la vida humana en general siempre estará determinada en función a una cultura. El cómo una persona percibe, reacciona, habla, se expresa, siente; y,



en general, da sentido a su existencia (Krotz, 2009:15) se encuentra ligado a una cultura, por lo que limitar este derecho solo a algunos individuos carecería de sentido dado su fuerte componente humano.

En suma, el derecho a la identidad cultural asistirá a lo que constituye el respeto al ser de todo individuo respecto de una cultura en particular, cualquiera sea esta.

#### 2.4.2. Derecho a la identidad étnica

El derecho a la identidad étnica responde a la tutela que merecen todas las personas a que se respeten aquellas características –culturales, físicas y/o de origen geográfico– que los/las definen como determinado grupo étnico.

Al respecto, Carlos Mesía señala que dentro de lo que resguarda este derecho se encuentran diversos tipos de elementos.

*“La identidad étnica descansa sobre bases objetivas: la lengua, el particular modo de vestirse, el floclor, las afinidades raciales, los tipos de vivienda, el espacio geográfico-territorial, los datos históricos, las instituciones, las específicas condiciones socioeconómicas o el proyecto político-social. Y también, desde bases subjetivas: dimensión metafísica de los sentimientos y los afectos, la voluntad de sentir diferentes, el deseo de libre adscripción, la conciencia de pertenencia y la específica realidad mental representada por valores, símbolos, mitos, tradiciones, rituales, tótems, ideologías etc. (2004:50)”*

De acuerdo a lo que indica la cita, el derecho a la identidad étnica se compone por la protección que se les brinda a las características que definen al individuo como parte de un grupo étnico. Tales características, según el autor, pueden tener una naturaleza objetiva y/o subjetiva.

En esa misma línea, el Tribunal Constitucional ha establecido en la sentencia recaída en el expediente N° 00022-2009-AI-TC que el derecho a la identidad étnica consiste en:

*“(…) la facultad que tiene la persona que pertenece a un grupo étnico determinado de ser respetada en las costumbres y tradiciones propias de la etnia a la cual pertenece, evitándose con ello que desaparezca la singularidad de tal grupo. Esto es, el derecho de la etnia a existir, de conformidad con la herencia de los valores de sus ancestros y bajo símbolos e instituciones que diferencian a tal comunidad de las demás. Asimismo, el reconocimiento de tal derecho “supone que el Estado social y democrático de Derecho está en la obligación de respetar, reafirmar y promover aquellas costumbres y manifestaciones culturales*



*que forman parte de esa diversidad y pluralismo cultural.” (Sentencia: 9 de junio de 2010)*

Así pues, a partir de lo establecido por el Tribunal Constitucional, el derecho a la identidad étnica es el derecho que posee todo miembro perteneciente a un grupo étnico a ser respetado en todos los sentidos que constituyen su forma de *ser* respecto al colectivo al que pertenece. Esto es, por ejemplo, ser respetado en su; lengua, modo de vestirse, afinidades raciales, valores, tradiciones, rituales, e ideologías.

Asimismo, el Tribunal señala que la tutela de la identidad étnica en el Perú tiene como finalidad conservar la existencia de los diversos grupos étnicos que conviven en el territorio nacional. En otras palabras, se puede decir que el derecho a la identidad étnica es también el derecho que poseen los grupos étnicos y sus miembros de existir como tales.

### 3.Derecho a la identidad étnica y cultural de miembros de comunidades indígenas amazónicas

De acuerdo a lo desarrollado hasta este punto, se tiene que el derecho a la identidad cultural y el derecho a la identidad étnica son dos derechos distintos: el género; y, la especie, respectivamente. Cabe indicar que, esta última relación se da a partir una perspectiva netamente jurídico legal occidental.

Esta investigación tiene como protagonistas a cuatro miembros de dos pueblos indígenas de cuatro comunidades indígenas amazónicas diferentes. Este hecho determina que, en este caso en particular, el derecho a la identidad cultural e identidad étnica coincidan por lo que se les brindará un tratamiento único.

Así, este apartado desarrollará los aspectos jurídicos que comparten el derecho a la identidad cultural y el derecho a la identidad étnica específicamente en relación a los miembros de comunidades indígenas amazónicas en mención.

A continuación, se presentará brevemente al sujeto; y, posteriormente lo que comprende su derecho a la identidad étnica y cultural.

#### 3.1.El sujeto: los miembros de pueblos indígenas

Conforme a lo indicado en la última línea del apartado anterior, este punto pretende brindar un marco general sobre lo que distintas fuentes del derecho entienden por

“pueblo indígena”. En ese sentido, no es parte de esta investigación discutir ni profundizar en la respectiva categoría, todo lo contrario, acá solo se desarrollará de manera breve quiénes pueden ser considerados, de acuerdo al marco normativo vigente, miembros de un pueblo indígena a fin verificar si los derechos relacionados a estos grupos les son de aplicación.

En general, el inciso 19 del artículo 2º deja muy claro que toda persona posee tanto el derecho a la identidad cultural como la a la identidad étnica. A efectos de esta investigación este derecho hará referencia a miembros de pueblos indígenas amazónicos de manera colectiva e individual. En ese sentido, corresponde preguntarse: ¿qué supone ser un pueblo indígena y/o un miembro del mismo?

El concepto de pueblo indígena, es abordado por el artículo 5º del Convenio 169 de la OIT, que –conforme artículo 3º y la cuarta disposición final de Constitución– posee rango constitucional en tanto trata derechos humanos; así como, por el artículo 89º de la Constitución del Perú. De la misma forma, este concepto también se aborda, desde un rango legal, por la Ley N° 29785, Ley de Consulta Previa.

En relación a lo que establece el Convenio 169 OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en los Países Independientes respecto del concepto de pueblos indígenas, se puede decir que el referido término no es definido con exactitud. El instrumento internacional, adopta un enfoque práctico proporcionando algunos criterios para describir los pueblos que pretende proteger (Anaya, 2006:34). En esa línea, el Convenio 169 enumera algunos criterios objetivos y un único criterio subjetivo para determinar, la existencia de o pertenencia a un pueblo indígena.

Así, el Convenio 169 OIT señala que los elementos característicos de los pueblos indígenas incluyen: (i) continuidad histórica, es decir que son sociedades anteriores a la conquista o la colonización; (ii) conexión territorial (sus ancestros habitaban el país o la región); (iii) instituciones políticas, culturales, económicas y sociales distintivas (retienen algunas o todas sus instituciones propias); y, (iv) conciencia con su identidad indígena.

De los elementos señalados, los tres primeros constituyen los criterios objetivos de la cobertura del Convenio 169 OIT por lo que, sería relativamente simple determinar si el grupo o individuo en mención tiene la calidad de indígena. Sin embargo, no se puede decir lo mismo respecto del cuarto elemento. La auto identificación de los pueblos y

sus miembros es un reconocimiento que solo lo podrán determinar los mismos comuneros.

Pues bien, queda claro que el Convenio 169 OIT no define estrictamente quiénes son pueblos indígenas y tribales. El aporte del Convenio respecto a la identificación de las comunidades y sus miembros es entonces “limitado”.

*“La cobertura del Convenio se basa en una combinación de criterios objetivos y subjetivos. Por lo tanto, la auto-identificación se complementa con los criterios objetivos, y viceversa.” (Departamento de Normas Internacional del Trabajo-OIT, 2009:10)*

En suma, la doctrina sobre la aplicación del Convenio 169 OIT (OIT, 2009:49), así como el Convenio en sí, nos indican que, para tener la calidad de miembro de comunidad indígena, se deberá poseer alguno de los elementos característicos señalados. Cabe indicar que, el Convenio 169 OIT no señala que, para ser considerado como miembro de una comunidad indígena, se deban cumplir la totalidad de las características indicadas.

Seguidamente, la Constitución señala en su artículo 89° que las comunidades campesinas y nativas -esta o cualquier otra denominación distinta a la de “pueblos indígenas”, no deben alterar la aplicación de los derechos recogidos en el Convenio 169 OIT- tienen existencia legal y son personas jurídicas. Así, la existencia legal de las comunidades campesinas y nativas ha sido ignorada por el Estado hasta la ratificación del Convenio 169 OIT en diciembre del año 1995. La Constitución no conceptualiza el término pueblo indígena ni comunidad campesinas y/o nativa, sino únicamente hace tardía referencia a su existencia legal y calidad de persona jurídica. (Figallo, 2005:1084)

El Código Civil especifica respecto de la existencia legal y calidad de persona jurídica de comunidades campesinas y nativas. En ese sentido, el artículo 135° del referido código, señala que: *“para la existencia legal de las comunidades se requiere además de la inscripción en el registro respectivo, su reconocimiento oficial”*. No obstante, la figura de comunidades campesinas y nativas supone, pues, la existencia de pueblos indígenas que preexisten al Estado moderno, negar su propia existencia sería arriesgado al existir fuentes oficiales que respaldan lo indicado como la Base de Datos de Pueblos Indígenas del Viceministerio de Intercultural (Ministerio de Cultura: 2018).

Así pues, no se puede “reconocer” la existencia de pueblos indígenas a partir de lo indicado en una norma. En ese sentido, el reconocimiento al igual que la existencia legal, constituyen únicamente respecto de una comunidad, *“la identificación en una norma administrativa, y de ser el caso, su inscripción en los Registros respectivos.”* (Peña Jumpa, 2013:200)

Ahora bien, más allá de estas dos normas –Constitución y Código Civil- que no hacen más que señalar la existencia de Comunidades campesinas y nativas, la Ley del Derecho a la Consulta Previa a los Pueblos Indígenas u Originarios reconocidos en el Convenio 169 OIT, si establece criterios de identificación para los pueblos indígenas.

Los referidos criterios, son los mismos que establece el Convenio 169 OIT en su artículo 5°. Asimismo, dicha Ley establece la obligación de crear una base de datos de pueblos indígenas que facilite su identificación. En otras palabras, la Ley pretende que el Viceministerio de Interculturalidad aplique los criterios de identificación a efectos de crear una base de datos donde se listen los pueblos indígenas que viven en territorio peruano. Esta base de datos es lo más concreto que posee el Estado para dar respuesta la interrogante sobre lo que supone ser un pueblo indígena.

En resumidas cuentas, el concepto jurídico de pueblos indígena y miembro del mismo ha sido recogido principalmente en el Convenio 169 OIT y la Ley de Consulta Previa. En ese sentido, un pueblo indígena y/o un miembro del mismo es la/el que cumple con los requisitos objetivos y subjetivos establecidos en el instrumento internacional en mención. Asimismo, cabe recordar que la auto-identificación es una característica básica que determina la vinculación o existencia de un pueblo indígena (Yrigoyen,s/f:2). Finalmente, lo más concreto que existe respecto de lo que constituye un pueblo indígena se encuentra en la Base de Datos de Pueblos Indígenas elaborada por el viceministerio de interculturalidad.

### 3.2.Respecto al contenido del derecho en concreto

En relación al derecho a la identidad étnica y cultural, García Toma señala que este implica el respeto a una manera de entender y vivir la vida en sociedad (2008:272-273). En otras palabras, este derecho trata de *reconocer y legitimar* estilos de vida que poseen los grupos étnicos y sus miembros. Este tipo de identidad constituye el patrimonio cultural que los pueblos indígenas poseen (García Toma, 2008:272-273).

Respecto a lo último, el profesor Ruiz Chiriboga indica que, aquel tipo de patrimonio puede ser material o inmaterial. El primero tendrá que ver con los bienes muebles e inmuebles de la comunidad, mientras que el segundo se encuentra compuesto por las conductas y pensamientos de la comunidad (2006:45). En ese sentido, la identidad étnica y cultural de los miembros de comunidades indígenas amazónicas equivale al patrimonio cultural inmaterial del pueblo indígena; y, consecuentemente, de la nación.

Asimismo, el Tribunal Constitucional indica que el derecho a la identidad étnica y cultural, consagrado en el artículo 2 inciso 19º de la Constitución, implica respetar el patrimonio inmaterial acopiado a través de generaciones por los pueblos indígenas en el Perú.

*“Para el caso concreto, es pertinente señalar que el patrimonio cultural inmaterial son aquellos usos, representaciones, expresiones, conocimientos y técnicas que las comunidades, los grupos y en algunos casos, los individuos reconocen como parte integrante de su patrimonio cultural (sentencia: 13 de abril de 2005)”*

Así pues, el derecho a la identidad étnica y cultural, supone el respeto y protección del patrimonio inmaterial que posee todo pueblo indígena. En otras palabras, es el derecho a conservar el patrimonio cultural intangible; y, a no ser forzado a cambiar las expresiones que configuran dicho patrimonio (Chiriboga 2006: 46).

Ahora bien, en caso algún miembro de una comunidad indígena amazónica se viera forzado a cambiar las expresiones que configuran este patrimonio, ¿se estaría vulnerando, además del derecho a la identidad étnica y cultural del individuo, el derecho de la comunidad como colectivo?

Al respecto, la Corte de Colombia estableció que el derecho a la identidad cultural - refiriéndose al derecho a la identidad étnica y cultural- se proyecta en dos dimensiones: colectiva e individual. En esa línea, dicho Tribunal establece que la titularidad del derecho la posee la colectividad. No obstante, agrega que existen dos tipos de afectaciones a este derecho: directa e indirecta. De esta forma, se estará afectando indirectamente el derecho de la comunidad cuando se vulnere la identidad cultural y étnica un individuo (sentencia: 27 de julio de 2005).

Frente a esta posición, se encuentran los fundamentos esgrimidos en la sentencia Yatama Vs. Nicaragua, por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Dicha Corte señala que, únicamente podrán sufrir un perjuicio a su derecho a la identidad



étnica y cultural los miembros de la comunidad como individuos, debido a que la Convención Americana de Derechos Humanos maneja el concepto de “persona” mas no de grupo (sentencia: 23 de junio de 2005).

El inciso 19 del artículo 2º de la Constitución señala que la titularidad de este derecho es personal. Esto quiere decir, que únicamente se vulnerará el derecho de identidad étnica y cultural del individuo mas no del pueblo. Al respecto, si bien el artículo hace referencia expresa a la titularidad individual de este derecho, el Tribunal Constitucional ha establecido, en la medida que el Perú es un país pluricultural, que el derecho a la identidad étnica y cultural tiene que ver con el respeto de las mayorías hacia las minorías. En ese sentido, el Tribunal señala que en tanto la vulneración individual suponga un avasallamiento del grupo mayoritario hacia el grupo minoritario, dicha transgresión alcanzará -además del derecho del individuo- el derecho del colectivo. (Tribunal Constitucional, sentencia: 27 de setiembre de 2005)

De esta forma, si bien la Constitución no señala que el derecho a la identidad étnica y cultural sea un derecho colectivo, el Tribunal Constitucional se ha encargado de interpretar este derecho en su sentido más amplio, haciéndolo extensible a las comunidades. Así, la afectación del derecho a la identidad étnica y cultural de los miembros de las comunidades indígenas amazónicas importa pues una transgresión no solo al derecho del individuo sino también –en caso corresponda a una actitud asimiladora de la cultura dominante- una afectación directa al derecho de identidad étnica y cultural del colectivo.

Pero, ya sea una afectación al colectivo y/o a sus miembros ¿hasta qué punto se puede alegar la existencia de una vulneración al derecho a la identidad étnica y cultural?

Respecto al límite del derecho a la identidad étnica y cultural el Tribunal Constitucional se pronuncia de la siguiente manera:

*“Ahora bien, el hecho que la Constitución de 1993 reconozca el derecho fundamental de las persona a su identidad étnica y cultural, así como la pluralidad de las mismas, supone que el Estado social y democrático de Derecho está en la obligación de respetar, reafirmar y promover aquellas costumbres y manifestaciones culturales que forman parte de esa diversidad y pluralismo cultural, pero siempre que ellas se realicen dentro del marco de respeto a los derechos fundamentales, los principios constitucionales y los valores superiores que la Constitución incorpora, tales como la dignidad de la persona humana (artículo 1 de la*

*Constitución), la forma democrática de gobierno (artículo 43) y la economía social de mercado (artículo 58)” (Sentencia:13 de abril de 2005).*

De esta forma, la protección que implica el derecho a la identidad étnica y cultural únicamente se podrá extender a las expresiones étnico-culturales que se encuentren dentro del marco de respeto a los derechos fundamentales, los principios constitucionales y los valores superiores que recoge la Constitución (Tribunal Constitucional, sentencia: 9 de junio de 2010).

En forma similar, se pronuncia la Corte Constitucional de Colombia en su sentencia SU-510/98, indicando que el límite de la protección de la identidad cultural se encuentra en el respeto a la persona humana (sentencia: 18 de setiembre de 1998).

Se tiene pues que, el derecho a la identidad étnica y cultural de los miembros de comunidades indígenas amazónicas consiste en la posibilidad de los individuos -y del grupo como se verá más adelante- de cultivar su propia cultura y desarrollar sus vínculos étnicos con la protección del Estado siempre y cuando el ejercicio de este derecho se enmarque en el respeto a los derechos fundamentales y a los principios y valores constitucionales.

## **II. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **1. Aspectos Generales**

El paulatino reconocimiento del derecho a la igualdad y no discriminación a favor de determinados colectivos -mujeres, pueblos indígenas, afroperuanos, población LGTBI, etc.- es el resultado de las múltiples luchas contra al estatus quo que consagra una supremacía de una mayoría. Todos estos reclamos, han tenido -y seguirán teniendo- como fundamento la idea de que todos los humanos poseen un mismo valor, la idea de que todas las personas poseen igual dignidad.

Esta idea supone, necesariamente, que todos los individuos -sea cual sea su condición, deban gozar de los mismos derechos frente al Estado y a particulares. En el caso particular de colectivos vulnerables, este supuesto importa un especial énfasis en la medida que dichos grupos han venido sufriendo, a lo largo de la historia y de manera sistemática, la vulneración de casi todos sus derechos.

Así pues, en el presente apartado se desarrollarán los aspectos generales referidos a la igualdad como concepto para, posteriormente, precisar los alcances que conlleva el derecho a la igualdad y el derecho a la no discriminación.

#### 1.1. Concepto de igualdad en el ordenamiento jurídico

De acuerdo a la doctrina consultada, el concepto de igualdad comprende esencialmente dos alcances; la igualdad identificada como un principio y la igualdad entendida como un derecho. Cabe indicar que, existen autores que añaden una tercera concepción de igualdad: la igualdad como valor. Sin embargo, para efectos de este trabajo, únicamente se utilizarán las dos primeras formas de identificar el concepto.

La igualdad como un principio debe ser entendida, en palabras de García Toma, como *“la pauta rectora de la organización y actuación del Estado”* (2013:171). Es, pues, el principio que guía cualquier manifestación de voluntad del Estado como lo son; las leyes, los actos administrativos y el poder jurisdiccional.

En ese sentido, el principio de igualdad es la base de todo Estado que se considere constitucional de derecho, de no ser así se estaría frente a un Estado fundado en intereses de particulares donde prima el poder de una persona o grupo determinado sobre el resto. El Magistrado Edwin Figueroa Gutarra, citando a Jhon Rawls, ha indicado que *“el principio de igualdad representa unos de los pilares de toda sociedad bien organizada y de todo Estado Constitucional”* (2012: 284).

En la medida que la igualdad es entendida como un principio, lo consecuente sería que sea entendida también como un derecho fundamental. Así, la igualdad como derecho consiste en que, tanto particulares como el Estado brinden un trato igualitario a los iguales y desigual a los desiguales, salvo que exista una justificación objetiva y razonable.

*“En efecto, si una norma o situación identifican un proceder arbitrario en el accionar estatal, a través de una norma con rango de ley o administrativa, o si bien se produce una conducta irrazonable dentro del supuesto de eficacia horizontal de los derechos fundamentales, pues se afecta la esencia del derecho materia de protección”* (Figueroa, 2012: 289).

De esta forma, la igualdad como derecho fundamental implica una obligación de los poderes públicos como de los particulares a actuar uniformemente respecto de las

personas considerando su real situación, lo que conlleva, en caso se realice una diferenciación, a adoptar una medida idónea, necesaria y proporcional.

Cabe indicar que, esta concepción de igualdad como derecho no debe ser entendida únicamente desde un enfoque formal sino sustancial. Ambos conceptos serán desarrollados posteriormente.

Las concepciones sobre la igualdad, hasta aquí desarrolladas, han sido confirmadas por el Tribunal Constitucional en una sentencia producto de un proceso de inconstitucionalidad.

*“(...) En cuanto principio, constituye el enunciado de un contenido material objetivo que, en tanto componente axiológico del fundamento del ordenamiento constitucional, vincula de modo general y se proyecta sobre todo el ordenamiento jurídico. En cuanto derecho fundamental, constituye el reconocimiento de un auténtico derecho subjetivo, esto es, la titularidad de las personas sobre un bien constitucional: la igualdad, oponible a un destinatario (...) (sentencia: 29 de octubre de 2005)”*

Ahora bien, aunque hasta el momento no haya sido explícita por el Tribunal Constitucional ni por los autores citados, existe una tercera concepción de la igualdad: la igualdad como valor. Al respecto, Sergio Quiñones indica que la igualdad actúa como valor cuando es entendida como *un criterio para evaluar las acciones y ordenar la convivencia en sociedad*. Asimismo, el referido autor citando al profesor Pérez Luño señala que, la igualdad como valor supone:

*“el contexto axiológico fundamentador o básico para la interpretación de todo el ordenamiento jurídico (...) y el criterio para medir la legitimidad de las diversas manifestaciones del sistema de legalidad” (2009: 294).*

En suma, se tiene que la igualdad en sus tres concepciones equivalen a entenderla; primero, como valor; luego, como un principio; y, finalmente, como un derecho fundamental. Estas tres concepciones configuran la columna vertebral de todo sistema democrático y fundado en el Derecho.

## 1.2. Positivización de los derechos

El derecho a la igualdad y no discriminación es un derecho que se encuentra impregnado en los diversos ámbitos de la vida de la persona; social, económico y cultural. Todos los individuos y colectivos deben ser iguales entre sí respecto del goce y ejercicio de todo tipo de derechos. En ese sentido, el derecho a la igualdad y no

discriminación, se encuentra recogido en diversos instrumentos normativos que van desde el rango constitucional hasta el reglamentario.

En este apartado se presentarán los principales cuerpos normativos que regulan el derecho a la igualdad y no discriminación, tanto de manera general como específica. Cabe indicar que, respecto de los últimos, se presentarán las normas que recojan dicho derecho en relación a la identidad étnica y cultural de los miembros de comunidades indígenas amazónicas en el ámbito laboral.

La Constitución empieza por recoger, de manera general, el derecho a la igualdad y no discriminación en su artículo 2.2.

*“Artículo 2°.- Toda persona tiene derecho:  
(...)*

*2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.”*

Seguidamente, y a propósito de las relaciones laborales, el constituyente ha recogido de forma específica este derecho en el capítulo sobre derechos sociales y económicos.

*“Artículo 26°.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. (...)”*

Como es sabido, los instrumentos internacionales ratificados por el Perú forman parte del derecho nacional, de acuerdo a lo establecido por la Constitución. Así, existen múltiples tratados, convenios y declaraciones en los que se recoge el derecho a la igualdad y no discriminación, de manera general; y en relación al derecho a la identidad étnica y cultural, de manera específica.

Dentro de los referidos instrumentos se encuentran: (i) la DUDH (Art. 1°, 2° y 7°); (ii) el PIDCP (Art. 2° y 26°); (iii) el PIDESC (Art. 2.2°, 2.3°, 3°, y 7°); (iv) la CADH (Art. 1° y 24°); (v) la DNUEDR (Art. 1° y 4°); (vi) CIEFDR (Art. 1.1°, 1.4°, i.d.5°, 7°); (vii) el Convenio 169 OIT (Art. 2° y 20°); y, (viii) la DNUDPIT (Art. 2°, 9°, 17°).

Ahora bien, en concordancia con lo anterior y desde un rango infra constitucional, se tiene el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR que, respecto al despido y la discriminación, señala lo siguiente:



*“Artículo 29°.- Es nulo el despido que tenga por motivo: (...)  
(...)  
d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;(...)”*

Asimismo, la LPCL establece en su artículo 30° que la discriminación configura un acto de hostilidad equiparable al despido.

*“Artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:  
(...)  
f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma (...)”*

En relación a las ofertas de empleo, la Ley N° 26772 modificada por la Ley N° 27270 prohibió la existencia de requisitos discriminatorios en tales ofrecimientos y se encargó, además, de definir el concepto de discriminación como *“la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o trato que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o cualquier otra índole”*.

En ese sentido, el Reglamento de la referida Ley, aprobado por Decreto Supremo 002-98-TR, introdujo el concepto de *“justificación objetiva y razonable”* haciendo referencia a que, en algunos casos pueden requerirse una calidad especial siempre que esta se relacione con las funciones del cargo en concreto.

Estando en ese ámbito, toca tener en cuenta lo indicado por la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo 019-2006-TR. Este último califica como falta muy grave en materia de relaciones laborales la discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.

Complementariamente a estas normas, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo gracias al trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, publicó la Resolución Ministerial 159-2013-TR donde

aprueba la “Guía de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad y No Discriminación en el Acceso al Empleo y la Ocupación”. En dicha resolución se brindan pautas dirigidas a los empleadores a fin de evitar prácticas contrarias a este derecho en la etapa de selección de personal.

Hasta aquí, todas las normas referidas al derecho a la igualdad y no discriminación en relación al derecho de identidad étnica y cultural en materia laboral. Sin embargo, no se puede dejar de lado precisar que, además de las consecuencias que puede presentar en relación a la normativa laboral, la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación dentro del ámbito del empleo también genera consecuencias penales al encontrarse tipificada como un delito en el artículo 323° del Código Penal.

## 2.Derecho de Igualdad

Teniendo claro los aspectos generales de la igualdad, este apartado tratará sobre el contenido propio del derecho a la igualdad y su tratamiento en el ordenamiento jurídico.

Se iniciará, desarrollando el contenido y las características del derecho. Posteriormente, se presentarán las facetas que componen el derecho a la igualdad: formal y material. Seguidamente, se hablará de lo que supone una diferencia y una desigualdad. Y, por último, se pasará a describir el test de igualdad, como parte fundamental del tratamiento de este derecho.

### 2.1.Rasgos del derecho a la igualdad

Coincidentemente con los elementos que componen la dimensión lógica de la igualdad (Citado de Quiñones 2009:292), los rasgos que definen este derecho son tres: pluralidad, término de comparación y el carácter relacional.

El primer rasgo típico del derecho a la igualdad es la pluralidad. Es decir, la existencia de dos entes. Para hablar del derecho a la igualdad es necesario partir desde la comparación de -por lo menos- dos personas o situaciones. De otro modo, se estaría predicando la igualdad de algo para consigo mismo, lo que equivale a confundir la igualdad con la identidad (Pérez Luño, 2008:16).

El segundo rasgo que caracteriza al derecho a la igualdad es el término de comparación. Este apela a la persona o situación que sirve como medida, como estándar. Se debe tener presente que este término de comparación debe compartir las mismas o similares propiedades que el sujeto que pretende la protección del derecho a la igualdad. En palabras del Tribunal Constitucional, el término de comparación responde a *“la existencia de dos situaciones de hecho que han merecido un trato igual por parte del legislador, siendo válidas y compartiendo una esencial identidad”* (sentencia: 4 de mayo de 2009).

Finalmente, el tercer elemento es el carácter relacional. Este rasgo es definido por Mijaíl Mendoza como *“la exclusión de una persona en relación o respecto al ejercicio o goce de un derecho”* (Mendoza 2007:32).

En esa línea, García Toma señala que:

*“(...) la igualdad no puede ser considerada como un derecho autónomo sino relacional, el cual opera en cuanto se vincula con el goce de restantes derechos, facultades y atribuciones constitucionales y legales.”* (2013:168)

El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 00261-2003-AA/TC indica, sobre el derecho a la igualdad, que *“funciona en la medida en que se encuentra conectado con los restantes derechos.”* (Sentencia: 26 de marzo de 2003)

Teniendo en cuenta lo anterior, se estará frente a la posibilidad de recurrir a la protección del derecho a la igualdad si es que el individuo o colectivo se encuentra excluido del ejercicio o goce de otro derecho, respecto de otro/s individuos/colectivos que poseen similares o iguales características que los primeros.

## 2.2. Manifestación del principio-derecho de igualdad

Tal como indica el Tribunal Constitucional el derecho a la igualdad implica; *“(...) a) la abstención de toda acción legislativa o jurisdiccional tendiente a la diferenciación arbitraria, injustificables y no razonables y, b) la existencia de un derecho subjetivo destinado a obtener un trato igual, en función de hechos, situaciones y relaciones homólogas”* (sentencia: 26 de marzo de 2003). Queda claro entonces, que el derecho a la igualdad posee dos aspectos centrales: el referido a una abstención Estatal y un derecho subjetivo frente a cualquiera.

Pues bien, a partir de lo dicho se puede identificar los dos enfoques de este derecho; el formal y material. Dentro del primer enfoque, se distinguen dos tipos de igualdad en función a su contenido: (i) la igualdad en la ley; y, (iii) la igualdad en aplicación de la ley. Por su parte, el enfoque material de la igualdad, se presenta como la igualdad de oportunidades. A continuación, se desarrollarán cada uno de estos conceptos.

#### 2.2.1. Enfoque formal: Igualdad ante la Ley

La igualdad ante la ley como es recogida en el artículo 2º de la Constitución, debe ser entendida como un derecho exigible individual o colectivamente, mediante el cual los individuos deberán ser tratados simétrica y homológamente, siempre que no existan motivos fundados para hacer lo contrario.

Como se indicó previamente, la igualdad ante la ley tiene dos componentes primordiales; la igualdad en la ley y la igualdad en la aplicación de la ley, ambos componentes responden al enfoque formal del derecho a la igualdad.

##### *i) En la Ley*

De acuerdo a lo señalado por la doctrina, el derecho a la igualdad en la ley hace referencia al carácter impersonal y general de las normas en relación a sus destinatarios. En palabras de García Toma; *“la igualdad en la elaboración de la ley (igualdad en la ley) se refiere a la exigencia de contenidos normativos generales y abstractos”* (2013:175).

De esta forma, la igualdad en la ley funciona como una técnica de control para los legisladores (Blancas 2016: 138). Ellos no podrán dictar normas especiales de manera discrecional, sino a desde el principio de igualdad.

*“Impone un límite constitucional a la actuación del legislador, al no poder apartarse de este marco impuesto por el ordenamiento, para crear normas que, sin más, contravengan la igualdad de trato”* (Citado en García Toma 2013: 168).

En ese sentido, la igualdad en la ley supone la posibilidad de que todos los ciudadanos puedan defenderse frente a normas que impongan diferencias carentes de razonabilidad; y, que supongan una afectación a alguno de sus derechos.

Así pues, la igualdad en la ley hace referencia a que las normas, que emiten las entidades del Estado, deben ser iguales para todos. Teniendo esto en cuenta, se deberá entender que toda ley especial se encuentra inicialmente prohibida. Sin

embargo, el Tribunal Constitucional ha señalado que este derecho no es absoluto, el legislador podrá introducir diferenciaciones siempre y cuando estas obedezcan a razones objetivas (sentencia: 3 de enero de 2003).

En esa línea, la razonabilidad -las razones objetivas- implica brindar una justificación lógica, lo que equivale a decir un motivo “generalmente aceptado”. En este punto es donde toma sentido referirse al artículo 103º de la Constitución, en el cual se señala que podrán expedirse normas especiales en virtud de la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias entre las personas. Respecto a este artículo el Tribunal Constitucional indica lo siguiente:

*“(...) pueden expedirse leyes especiales “porque así lo exige la naturaleza de las cosas” no hace sino reclamar la razonabilidad objetiva que debe fundamentar toda ley, incluso, desde luego, las leyes especiales. Respetando el criterio de razonabilidad legal, el Estado queda facultado para desvincular a la ley de su vocación por la generalidad y hacerla ingresar en una necesaria y razonable singularidad. Necesaria, porque está llamada a recomponer un orden social que tiende a desvirtuarse, y razonable, porque se fundamenta en un elemento objetivo, a saber, la naturaleza de las cosas”* (sentencia: 4 de julio de 2003).

En suma, se tiene que la igualdad en la ley es el derecho de todo ciudadano a que todos y cualquier ente estatal que ejerza facultad legislativa, emita normas que afecten igualmente a los destinatarios; y, que, en caso existan diferencias, estas deberán nacer de la naturaleza de las cosas mas no de la diferencia de las personas.

#### *ii) En aplicación de la Ley*

La igualdad en la aplicación de la ley, tal como señala su nombre corresponde a la obligación de aplicar la norma de manera semejante a toda persona que se encuentra en una condición similar.

La aplicación uniforme de la ley apela a la eficacia de la norma, así como al adecuado actuar jurisdiccional. De acuerdo a lo indicado por García Toma, la aplicación igual de la norma; *“opera como un límite de actuación del aplicador de la norma, el cual no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales”* (2013: 176).

En esa línea, el Tribunal Constitucional señala que para que exista una violación al derecho a la igualdad en la aplicación de la ley, además de haber sido expedido por el mismo órgano;



*“(…), es preciso que exista una sustancial identidad entre los supuestos de hecho resueltos por el órgano administrativo en forma contradictoria. Tal identidad de los supuestos de hecho, desde luego, no tiene por qué ser plena. Basta que existan suficientes elementos comunes como para considerar que los supuestos de hecho enjuiciados son jurídicamente iguales y que, por tanto, debieron merecer una misma aplicación de la norma”* (sentencia: 18 de diciembre de 2003).

Cabe indicar que, la igualdad en aplicación de la ley no se limita a los órganos jurisdiccionales, sino que limita la actividad de cualquier órgano público o administrativo que atribuya una consecuencia jurídica distinta frente a supuestos sustancialmente iguales (Blancas, 2016:140).

De esta forma, se tiene que el derecho a la igualdad en aplicación de la ley supone que cualquier órgano estatal que realice funciones de carácter jurisdiccional deba aplicar a supuestos similares una misma consecuencia.

#### 2.2.2.Enfoque material: Igualdad de oportunidades

Inicialmente, el concepto de igualdad era entendido únicamente desde la idea de que todas las personas son iguales; y, que, en razón a ello, deberán ser tratadas del mismo modo. No obstante, teniendo en cuenta que el modelo estatal corresponde a un Estado democrático y social de derecho (Blancas, 2016:141), a este plano formal se le tuvo que adicionar el enfoque material de la igualdad.

Así, mientras la igualdad ante la ley tiene que ver con el deber del Estado de abstenerse de la producción legal de diferencias arbitrarias, la igualdad de oportunidades conlleva la obligación del Estado de brindar las mejores condiciones a fin de generar una simetría de oportunidades para todas las personas (Rubio y otros, 2013: 149).

La suma de este aspecto de la igualdad fue explicada por el Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el expediente N° 0008-2003-AI/TC, de la siguiente manera:

*“(…) El Estado social y democrático de derecho, como alternativa política al Estado Liberal, asume los fundamentos de este, pero además le imprime funciones de carácter social. Pretende que los principios que lo sustentan y justifican tengan una base y un contenido material. Y es que la libertad reclama condiciones materiales mínimas para hacer factible su ejercicio (…).”* (Sentencia: 11 de noviembre de 2003)

De esta forma, para que un individuo ejerza plenamente su libertad es requisito que este se encuentre en una posición para lograrlo. En ese sentido, la igualdad deja de tener una vinculación negativa (abstencionista) y reclama una positiva (Tribunal Constitucional, sentencia: 26 de abril de 2004), a fin de conseguir la superación de las desigualdades reales, socioeconómicas y culturales que existen en la sociedad.

En este afán de superación de desigualdades reales, nacen las acciones afirmativas. Estos actos suponen la injerencia estatal a través de medidas positivas que fomenten la igualdad de condiciones entre las personas, tal es el caso de normas que requieran al empleador contratar una cuota de discapacitados o mujeres.

Así pues, la igualdad de oportunidades es la faceta material del derecho a la igualdad que supone la actuación del Estado frente a condiciones reales de desigualdad a fin de proporcionar igualdad de derechos a todas las personas.

### 2.3. Diferencias y desigualdades

Teniendo en cuenta lo que implica el derecho a la igualdad, toca preguntarse cuándo se estará frente al supuesto contrario, es decir cuándo se estará frente a una desigualdad. Para dar respuesta a esta interrogante, y siendo que existe confusión en esta materia, se pasará a desarrollar los posibles términos que configurarían el opuesto del derecho a la igualdad: la diferencia, desigualdad y discriminación.

Corresponde, pues, dilucidar si el opuesto al derecho a la igualdad es la diferencia, la desigualdad o la discriminación. Respecto a la diferencia y la desigualdad, el maestro Ferrajoli -citado por los profesores Cayetano Núñez y Sergio Quiñones- señala que el primer término responde a los rasgos (naturales o culturales) que diferencian e individualizan a las personas; mientras que el segundo, hace referencia a las disparidades (económicas o sociales) entre los individuos producidas por la desigualdad de sus derechos patrimoniales, sus posiciones en relación al poder y a la sujeción (Ferrajoli 1999: 82).

Respecto a la noción de diferencia, esta se encuentra directamente relacionada con la identidad, en la medida que representa lo que es y cómo es la persona, motivo por el cual se debe garantizar su valor y respeto. Así, frente a las diferencias, el derecho a la igualdad deberá desplegar su protección desde un enfoque formal (Quiñones, 2009: 297).

Por su parte, las desigualdades deberán ser eliminadas, a través de medidas que las reduzcan o compensen, a fin de satisfacer los derechos fundamentales de todos los individuos por igual. De esta forma, en relación a las desigualdades, el derecho a la igualdad deberá desplegar su protección desde un enfoque sustancial (Núñez 2011:10).

Cabe indicar en este punto, que el Tribunal Constitucional, posee una forma particular de entender los conceptos desigualdad y diferencia:

*“el adecuado discernimiento entre dos categorías jurídico-constitucionales, a saber, diferenciación y discriminación (...) la diferenciación está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables (...), cuando esa desigualdad de trato no sea ni razonable ni proporcional, estaremos frente a una discriminación, y por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable”* (sentencia: 24 de octubre de 2011).

Esta redacción lleva a discutir la relación entre el término discriminación y el derecho a la igualdad. Como se puede observar, el Tribunal Constitucional equipara el término diferenciación a una desigualdad justificada; y, paralelamente, identifica el término discriminación a una desigualdad no justificada.

Frente a esto y a partir de lo señalado por Ferrajoli, es evidente que el Tribunal Constitucional hace una incorrecta interpretación de los términos. A saber, el concepto de diferencia alude a la identidad, por lo que no tiene nada que ver con una desigualdad justificada. Asimismo, el término discriminación si bien hace referencia a una desigualdad no justificada, este debe ser utilizado para designar la desigualdad que se configuran en caso exista un motivo prohibido.

#### 2.4. Test de Igualdad

Ahora bien, ¿cómo determinar si un hecho o circunstancia es contrario al derecho a la igualdad? En otras palabras, ¿cuándo existe una afectación al derecho de igualdad?

De acuerdo al tribunal que analice la problemática existen diversas formas de dar respuesta a las interrogantes planteadas. En ese sentido, los Tribunales norteamericanos utilizan la técnica de los escrutinios (Espinosa Saldaña, 2010:86); el Tribunal Constitucional Español, por su parte, valora tres elementos: (i) supuestos comparables, (ii) la razón de la diferencia; y, (iii) la existencia de razonabilidad en la

causa alegada para justificar las diferencias (Eguiguren, 1997:66). En el Perú, el Tribunal Constitucional aplica el llamado “Test de Igualdad”.

El referido test de igualdad es la metodología utilizada por el Tribunal Constitucional para determinar si una medida afecta el derecho a la igualdad. De manera previa a la aplicación del test, se exige que exista un término de comparación.

Teniendo esto en cuenta, el Tribunal Constitucional señala que el test de igualdad se encuentra compuesto por seis pasos; (i) verificación de la diferencia normativa, (ii) determinación del nivel de intensidad de la intervención en la igualdad, (iii) verificación de la existencia de un fin constitucional en la diferenciación, (iv) examen de idoneidad, (v) examen de necesidad; y, (vi) examen de proporcionalidad en sentido estricto. En el siguiente cuadro, se desarrollará el contenido de cada uno de los pasos mencionados.

**CUADRO 2: TEST DE IGUALDAD**

<b>Nº PASO</b>	<b>CONTENIDO</b>
I	Verificar si el supuesto de hecho que genera discriminación es igual al supuesto de hecho que sirve como término de comparación.
II	Determinar el nivel de intensidad de la intervención: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grave: Motivo prohibido + impedimento de ejercicio o goce de un derecho fundamental</li> <li>2. Media: Motivo prohibido + impedimento de ejercicio o goce de un derecho de rango legal o interés legítimo</li> <li>3. Leve: Motivo distinto a los prohibidos + impedimento de ejercicio o goce de un derecho de rango legal o interés legítimo.</li> </ol>
III	Verificación de la existencia de un fin constitucional en la diferenciación
IV	Verificar si la medida es idónea para conseguir el fin
V	Verificar si existe otras medidas menos gravosas para conseguir la finalidad
VI	Comparar el peso de: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El fin que persigue la medida</li> <li>2. La afectación del derecho fundamental</li> </ol> El fin debe por lo menos equivalente a la afectación

Fuente: Elaboración propia.

Así pues, la medida que consiga cumplir con los seis pasos propuestos por el test será considerada como válida, en otras palabras, no habrá afectado el derecho a la igualdad.

Cabe indicar que el Tribunal Constitucional también ha aplicado el test de razonabilidad como el test de igualdad. El referido test, consta de tres pasos: (i) el fin buscado por la medida, (ii) el análisis del medio utilizado; y, (iii) el análisis de la relación entre el medio y el fin (Figueroa, 2012:294). En ese sentido, al igual que el test de igualdad, el test de razonabilidad trata de establecer una comparación entre hechos que se encuentran sometidos al derecho de igualdad.

### 3.Derecho a la No Discriminación

En este apartado se presentará, a partir de lo señalado por la doctrina y la jurisprudencia, lo que supone el derecho a la no discriminación y su tratamiento en el ordenamiento jurídico. Así, se iniciará brindando de contenido al referido derecho; para luego, desarrollar los tipos de discriminación, directa e indirecta, así como, la figura del acoso moral y la discriminación positiva.

#### 3.1.Contenido

El derecho a la no discriminación comprende dos sentidos (Figueroa 2012: 294). Desde el sentido amplio, la discriminación se debe entender como todo quebrantamiento del derecho-principio a la igualdad. Mientras que, en el sentido estricto, la discriminación se puede definir como el trato diferenciado basado en determinadas condiciones o circunstancias que definen a una persona o un grupo; y, que, menoscaban los derechos fundamentales de estos sujetos.

En este trabajo se desarrollará el concepto de discriminación en sentido estricto, en la medida que los sujetos de estudio estarían siendo discriminados por ser quienes son; indígenas. En esa línea, cabe indicar que el derecho a la no discriminación es un derecho que posee un valor especial dada la protección que brinda a la dignidad de los individuos. Así, en palabras de García Toma, *“la discriminación se asienta en el perjuicio social de dividir a los congéneres de iguales e inferiores, en respetables e irrespetables, en calificables y descartables”*. (2013:176)

De acuerdo a lo señalado por el Convenio 111 OIT, la discriminación en el ámbito laboral posee tres elementos:

- “i) Que se establezca una distinción, exclusión o preferencia, o restricción*
- ii) Que exista un motivo que determine la diferencia*



*iii) Que el resultado objetivo de esa diferencia de trato consista en la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.” (2016:152)*

Se tiene, pues, que el derecho a la no discriminación brinda protección a los grupos y/o personas que son tratadas de manera desigual en virtud de sus características individuales o sociales, restringiéndoles el acceso a la igualdad de trato, afectando la común dignidad de los seres humanos (Rodríguez-Piñero,1989:92).

A continuación, se pasará a desarrollar brevemente los tres elementos previamente enunciados; trato desigual, motivo prohibido y resultado.

### 3.1.1.Trato desigual

Como se ha anotado anteriormente por los autores citados, para que exista una discriminación deberá existir en primer término un trato desigual. Esto quiere decir, que debe existir otra persona que se encuentre en idéntica o similar situación que el individuo que alega una discriminación a efectos de corroborar la existencia de una desigualdad.

Cabe recordar que, el trato desigual no corresponde necesariamente a un trato discriminatorio o no justificado, como anteriormente se ha indicado.

### 3.1.2.Motivos Prohibidos

Tal como se indicó en el apartado anterior, la diferencia entre una simple trasgresión del principio-derecho de igualdad y una discriminación en sentido estricto es el motivo que subyace a este tipo de trato desigual.

Así, los motivos prohibidos aluden a colectivos que, a lo largo del tiempo, se han encontrado marginados, personas que son -a la vista de la mayor parte de la población- ciudadanos de segunda clase.

Pues bien, la Constitución peruana establece ocho motivos: origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica e índole diversa. Siete de los ocho, hacen referencia explícita a propiedades personales, las que corresponden a características o conductas de los individuos.

Respecto al octavo motivo prohibido, “de cualquier otra índole”, si bien no hace referencia expresa a una conducta o una característica, este motivo -al igual que los

siete anteriores- comprende a individuos o grupos que poseen características históricamente repudiadas por la mayoría de la población. Así pues, los motivos prohibidos “de cualquier otra índole” hacen referencia a colectivos de personas con discapacidad, adultos mayores, portadores de VIH etc.

Ahora bien, la “identidad étnica y cultural” no se encuentra recogida explícitamente como motivo prohibido en la Constitución. No obstante, esto no es sinónimo de la exclusión de la misma de la referida lista.

Respecto a este tema, Emilio Morgado Valenzuela<sup>3</sup> explica que, se deberá tener en cuenta lo indicado en el Convenio 111 de la OIT. Dicho Convenio -como ya se ha indicado con anterioridad- lista, en su artículo primero, los siguientes motivos prohibidos de discriminación en relación al ámbito laboral: raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. (2008:532)

Como se puede observar, ninguno de los mencionados motivos hace alusión explícita a la identidad étnica y cultural de la persona. No obstante, el autor señala que el término “raza” deberá entenderse en su sentido más amplio. De esta forma, raza no solo corresponderá al color de la piel sino a *“comunidades lingüísticas o minorías cuya identidad se basa en características religiosas o culturales o incluso ascendencia nacional”* (Morgado, 2008: 533).

Asimismo, no puede de dejar señalarse que para la lectura de la CIEFDR la definición de “discriminación racial” abarcaría toda discriminación *“(...) basada en motivos de raza, color linaje, origen nacional o étnico (...)”* (CAMAS & LOPEZ, 2010: 270)

Dicho esto, la pertenencia a un grupo étnico -pueblos indígenas o tribales- configura un motivo prohibido de discriminación en el empleo que se encuentra comprendido dentro del término “raza”.

### 3.1.3.Resultado

Teniendo en cuenta que la no discriminación es un derecho con carácter relacional, dentro de su estructura debe contemplar necesariamente el menoscabo de algún otro derecho además del derecho a la igualdad. Así pues, luego de verificar la existencia de trato desigual y de un motivo prohibido hace falta probar la existencia de una lesión

---

<sup>3</sup> Doctor Honoris Causa de la Universidad de Bordeaux. Ex presidente de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

a un derecho constitucional o legal (Mendoza 2007: 32), como es el caso del derecho a la identidad étnica y cultural.

### 3.2. Tipos de Discriminación

La doctrina y la jurisprudencia señalan que, de acuerdo al medio utilizado (Mendoza 2007:32), la discriminación puede ser: directa o indirecta. Adicionalmente, a estos dos tipos de discriminación, se encuentra las acciones afirmativas y el acoso laboral. A continuación, se desarrollará en que consiste cada una de estas formas de discriminación.

#### 3.2.1. Discriminación Directa

De acuerdo a lo indicado por Carmen Sáez Lara, la discriminación directa corresponde a una diferencia de trato en base a un motivo prohibido (1994:47). En esa línea de pensamiento, María Ángeles Barreré indica que una discriminación será directa *si los tratamientos que irrazonablemente desfavorecen se efectúan explícitamente sobre las bases del criterio que define el tipo de personas que resulta discriminada* (1997:24).

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en el caso Dekker, ha establecido que la discriminación directa se determina en virtud de los individuos que son sujetos de una medida que genera desigualdad (sentencia: 9 de noviembre de 1990). En otras palabras, si la decisión se aplica únicamente al individuo perteneciente a un grupo vulnerable o a otras personas indistintamente. Asimismo, el Tribunal en el mismo caso ha indicado que, en la discriminación directa es decisiva la causa que motiva la medida.

Las normas francesas<sup>4</sup> señalan que la discriminación directa es aquella diferencia injustificada basada en motivos prohibidos que se presenta de manera expresa. Por su parte, la doctrina británica (Mc Crudden, 1987:75) indica que la discriminación directa se define por su elemento intencional. Finalmente, el Tribunal Constitucional español establece que la discriminación directa es aquella donde la causa es la razón de ser de la medida tomada.

En el Perú, el Tribunal Constitucional ha señalado que un supuesto de discriminación directa en el empleo ocurre cuando:

---

<sup>4</sup> Ley de 13 de Julio de 1983 sobre L'égalié professionnelle entre les femmes et les hommes.

*“la conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis, la intervención y el efecto perseguibles se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad (sentencia:12 de agosto de 2005)”*

En esa línea, el profesor Guillermo Boza, señala que la discriminación directa *“supone prodigar un tratamiento diferenciado y desfavorable a una persona en razón de un motivo prohibido.”* (2011:171).

De esta forma, se tiene que la discriminación directa es aquel tipo de trato desigual carente de justificación que se encuentra determinado únicamente por el motivo prohibido. En ese sentido, el trato desigual y desfavorable será aplicado exclusivamente al individuo o grupo vulnerable.

### 3.2.1.1.Elementos

Como se ha indicado previamente, este tipo de discriminación posee tres elementos: tratamiento distinto y desfavorable, término de comparación y causal. A continuación, se abordarán las precisiones más importantes respecto de cada uno de estos elementos.

#### *i) Tratamiento distinto y desfavorable*

La mayoría de las definiciones citadas anteriormente, hacen referencia a la existencia de un tratamiento distinto y desfavorable como elemento esencial de la discriminación.

En ese sentido, cabe la pregunta: ¿en qué medida el trato distinto deberá ser desfavorable para que se configure una discriminación directa? Es decir, qué tanto la decisión del empleador deberá afectar al trabajador para que se pueda hablar de una discriminación directa.

Los pronunciamientos del Tribunal Constitucional (Exp. 008-2005-PI/TC, Exp. 2510-2002-AA/TC, Exp. 01875-2006-AA/TC, Exp. 1124-2001-AA/TC, Exp. 0666-2004-AA/TC, Exp. 0217-2004-AA/TC, Exp. 0895-2001-AA/TC) respecto a este tema llevan a concluir que el trato desfavorable podrá presentarse en cualquier medida siempre y cuando se encuentre en relación con el menoscabo de un legítimo derecho que este deberá ser explícito.

#### *ii) Término de comparación*

Como se ha indicado previamente, otro elemento importante para determinar la existencia de una discriminación, en general; y, una discriminación directa, en específico, es el uso de un término de comparación, el cual deberá aludir a otro sujeto ubicado en una situación igual o similar al sujeto discriminado.

Teniendo eso en cuenta, ¿Cuál sería, en el caso de una discriminación directa, el grupo con el que se tendría que comparar a efectos de determinar la existencia de un trato desigual?

En casos de despidos por embarazo, discapacidad y afiliación sindical (Exp.0666-2004-AA/TC, Exp. 0217-2004-AA/TC, Exp. 1124-2001-AA/TC), el Tribunal Constitucional no ha establecido un término de comparación para determinar la existencia de una discriminación directa. A partir de sentencias emitidas por el máximo intérprete de la Constitución, se puede observar –en la mayoría de los casos– que el intérprete prescinde del término de comparación, en la medida que considera que el motivo prohibido por sí solo conlleva una serie de derechos.

Ahora bien, en caso el grupo protegido no posea un término de comparación determinado, la autora Carmen Sáez Lara señala que no hace falta comparar con sujeto real puesto que resulta igualmente válido la comparación con un sujeto hipotético. En ese sentido, la jurisprudencia británica<sup>5</sup> ha utilizado categorías similares al del grupo o individuo discriminado, por ejemplo, para el caso de mujeres embarazadas utilizó hombres con incapacidad.

Igualmente, en caso el grupo protegido no posea un término de comparación en ningún caso real, la autora coincide con la postura del Tribunal Constitucional peruano.

De esta forma, la autora recurre al caso de una mujer embarazada y señala, que el hecho de que no existan hombres que se encuentren en igual situación no significa que estas no puedan ser víctimas de discriminación directa debido a que la sola situación del embarazo conlleva una serie de derechos por sí misma y no sobre la base de comparaciones.

### *iii) Causas*

---

<sup>5</sup> Caso Hays (1985) y Web (1990)



Este tipo de discriminación se encuentra directamente relacionada con el motivo prohibido. En otras palabras, la discriminación directa se configura a partir de los estereotipos que rodean al motivo prohibido o al motivo prohibido en sí. Por ejemplo, la no contratación de personas afroperuanas se encuentra directamente relacionado a la idea de que las personas con estas características físicas son tontas o porque el solo hecho de ser afroperuano genera desagrado.

Ahora bien, si para el trato desigual concurren no solo el motivo prohibido sino otros motivos, se deberá probar que el tratamiento desigual hubiera sido el mismo al margen del motivo prohibido. (Sáez, 1994: 69)

Finalmente, se debe agregar que en este tipo de discriminación también se encuentra las intersecciones de motivos prohibidos. Esto quiere decir que existen personas que son discriminadas por un motivo adicional al motivo prohibido determinante, debido a que, por lo general, ambos se encuentran directamente relacionados. Un ejemplo sería la identidad étnica y la condición económica en el Perú.

#### 3.2.1.2. Justificación

En este punto se discutirá la posibilidad de justificar una discriminación directa. Al respecto, el Tribunal Constitucional (Exp. 02437-2013-PA/TC) ha indicado que no todo trato diferente será considerado discriminación, sino únicamente los que no posean una justificación objetiva y razonable; y, se funden en motivos prohibidos.

Así, para definir si una justificación es objetiva y razonable se tendrá que aplicar el test de igualdad o en su defecto el test de razonabilidad. Este método para justificar una derogación de la igualdad de trato también es utilizado por el Tribunal Constitucional español, que si bien ha emitido una sentencia en la cual la discriminación directa no admite justificación alguna, la regla general es que toda discriminación directa podrá justificarse con una fundamentación razonable (Sáez: 1994,75).

En esa línea, la Directiva 76/206 de la Comunidad Europea ha establecido tres justificaciones para las discriminaciones directas, una de ellas es la relacionada a motivos basados en la naturaleza de la actividad o las condiciones de su ejercicio. Al respecto, esta excepción debe configurarse como la última ratio y requiere de una evaluación específica de las funciones que realiza la persona.

En otras palabras, antes de aplicar esta excepción se deberá tratar de conciliar la igualdad con las exigencias de la actividad específica y no podrá basarse en una apreciación global de las actividades en general de la empresa sino de las que cumpliría o cumple la persona.

### 3.2.2.Discriminación Indirecta

Este tipo de discriminación tiene origen en la jurisprudencia norteamericana. Luego de publicado el *Civil Rights Act* de 1964, el Tribunal Supremo generó la teoría del *Adverse Impact* (Griggs v. Duke Power Co., sentencia: 8 marzo 1971). Así, el Tribunal determinó que las discriminaciones indirectas son aquellas decisiones formalmente neutras aplicadas a todos los grupos por igual pero que, en la práctica, desfavorecen más a los miembros de un colectivo que de otro. Indica finalmente, el Tribunal, que estas decisiones solo podrán justificarse si es que el empleador prueba la existencia de necesidades empresariales (Griggs v. Duke Power Co., sentencia: 8 marzo 1971).

En ese sentido, nuestro Tribunal Constitucional ha recogido el significado de discriminación indirecta denominándola “acción indirecta”. Así, el Tribunal señala que este tipo de discriminación se produce cuando:

*“(...) la conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de “lo constitucional” cuya intención y efecto perseguible empero son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores” (sentencia: 12 de agosto de 2005)*

Como se puede observar, a diferencia de la discriminación directa que pone su atención en la causa, la discriminación indirecta se concentra en el efecto. Otra diferencia que salta a partir de estas definiciones es la que se encuentra relacionada a la aplicación de la medida; mientras en la discriminación directa la medida se aplica a un grupo en particular, en la discriminación indirecta la medida es aplicada por igual a todos los grupos.

#### 3.2.2.1.Elementos

No obstante el Tribunal Constitucional ha reconocido en diversas sentencias (Exp. 02342-2012-PA/TC, Exp. 05652-2007-PA/TC, Exp. 01875-2006-PA/TC, etc.) la figura de discriminación indirecta, hasta el día de hoy no existe pronunciamiento que resuelva una demanda por discriminación indirecta en el empleo a razón del motivo prohibido raza.

Así pues, se pasará a desarrollar los elementos de la discriminación indirecta a partir de lo indicado por la autora Carmen Sáez Lara y José Balta, ambos recogen experiencias norteamericanas y europeas.

El concepto de discriminación indirecta se encuentra compuesto básicamente por dos elementos; (i) medida neutra con efecto adverso; y, (ii) justificación. A continuación, se precisará el contenido de dichos conceptos.

*i) Medida neutra como efecto adverso*

A este elemento se le debe abordar a partir de dos preguntas: ¿qué es una medida neutra? y ¿qué es un efecto adverso? En ese orden de ideas, se pasará a desarrollar este elemento a continuación.

La neutralidad de la medida hace referencia a la aplicación de la misma (Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 170/84: 13 de mayo de 1986). En otras palabras, la medida deberá aplicarse respetando la igualdad formal.

Respecto a lo que se debe entender por “medida”, el Tribunal de Justicia Europeo así como la jurisprudencia británica, señalan que el término deberá ser interpretado de su manera más amplia. Esto quiere decir, que “medidas” podrán ser disposiciones, criterios y/o prácticas que no constituyan reglas propiamente.

Ahora bien, en relación al efecto desfavorable que debe ocasionar la medida se deberá determinar el grado. En ese sentido, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional habla de un “*efecto desproporcionadamente prejudicial que afecta a un gran número de un colectivo determinado*” (Sentencia: 6 de noviembre de 2008). Igualmente, la jurisprudencia europea comunitaria señala que el efecto adverso deberá ser “mucho mayor” en un grupo que en el otro (Sáez, 1995:74). Así pues, la frase “mucho mayor” se entenderá a razón de los grupos que se comparen y respecto de los términos cuantitativos en los que se comparen (Sáez, 1995:75).

Sobre los grupos a comparar, se puede decir que existen una multiplicidad de supuestos entre los cuales destacan: (i) la población en general, (ii) los trabajadores a los cuales realmente les afecta la medida y, (iii) los trabajadores que podría hipotéticamente afectarles la medida (Balta, 1996:123). Por ejemplo, un empleador dispone que todos sus trabajadores acudan a laboral los viernes, tres de sus

trabajadores son adventistas. En caso no cumplan con lo indicado por el empleador serían sancionados progresivamente hasta ser despedidos. Para determinar si esta medida genera un efecto adverso, se podrá comprar el número de trabajadores adventistas con el número de trabajadores que pueden cumplir el horario sin ser limitados por sus convicciones religiosas.

Una vez identificados los grupos, para medir el impacto podrá utilizarse la regla norteamericana de los 4/5. Esta indica que para que exista un “impacto mucho mayor” el número de trabajadores pertenecientes al grupo vulnerables que cumplen con la medida debe ser igual o inferior a las 4/5 partes del número del grupo de trabajadores mayoritarios (Balta, 1996:121). Siguiendo el ejemplo de los trabajadores adventistas, la regla de los 4/5 se deberá aplicar de la siguiente forma: de los 100 trabajadores que deben cumplir el horario, 5 son adventistas y 95 católicos. En ese sentido, el número de adventistas es menor al 80% de los católicos, por lo que existe un efecto adverso para esta población.

#### 3.2.2.2. Justificación

A diferencia de la discriminación directa, la interpretación que se le dé a la justificación es clave para completar el concepto de discriminación indirecta. De acuerdo a lo señalado por las normas norteamericanas, la justificación de una medida que podría ser calificada como una discriminación indirecta tendrá que ver únicamente con las necesidades del negocio, entendida como “*essential to continued viability of the business*” (Sáez, 1995:77).

En ese sentido, el juicio de necesidad tendrá que tomar como índice el puesto del trabajador, en la medida que a través de él se logra la actividad económica de la empresa. (Sáez 1995:78)

Finalmente, cabe señalar que de acuerdo a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú, para determinar la existencia de una discriminación directa o indirecta, el juez deberá seguir las siguientes reglas: “*i) en primer lugar, será deber del demandado, y no del demandante, probar que dicha discriminación no se ha producido; ii) en segundo lugar, dicha demostración habrá de ser enjuiciada a través de un control estricto, con lo cual no basta con que el agresor demuestre la legitimidad del fin y la racionalidad de la medida, sino que debe justificar la imperiosa necesidad de la misma; y finalmente iii) en caso de duda, el juez habrá de inclinarse por la inconstitucionalidad de la medida adoptada*” (sentencia:3 de setiembre de 2010)

### 3.2.3. Acoso Laboral

Como se ha indicado previamente, el acoso laboral es una forma de discriminación. De acuerdo al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales español, este tipo de discriminación consiste en *“toda conducta no deseada relacionada con el origen racial, o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tiene como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”* (2012:3). Cabe indicar que la citada definición importa un amplio espectro del acoso.

Para efectos de esta investigación se restringirá el acoso al denominado *mobbing*, en la medida que el sujeto de estudio son los miembros de comunidades indígenas amazónicas.

Esta figura nace durante de los años ochenta, a partir de los estudios difundidos por el psicólogo de trabajo, Heinz Leymann. Respecto al *mobbing*, el referido psicólogo señala que es aquella *“forma de interacción social mediante la cual un individuo (raramente más) es atacado por uno o más (raramente más de cuatro) individuos de forma sistemática y durante varios meses, dejando a la persona en una situación de indefensión y con un alto riesgo de expulsión”* (Citado en Molero, 2008:345). Como es de observar, la definición anterior le brinda a la forma del abuso una especial preponderancia.

Frente a esta definición se yergue la desarrollada por Marie-Francis Hirigoyen, en la cual la idea protagónica descansa en el tipo de conducta y no tanto en la sistematicidad con la que se ejerce la misma (Citada en S. Guerrero, 2004:483).

Así, siguiendo lo señalado por la psicóloga Marie-France Hirigoyen, el Código Laboral francés establece respecto al acoso moral lo siguiente:

*“(...) no employee shall suffer repeated acts of moral harassment, which have the purpose or effect of causing deterioration in working conditions by impairing the employee's rights and dignity, affecting the employee's physical or mental health, or compromising the employee's professional future. (2004:635)”*

Así, el acoso moral hace referencia a actos repetidos que sufre un trabajador, que tienen como propósito o efecto causar el deterioro de las condiciones de trabajo,



mediante le menoscabo de su dignidad, afectando su salud mental, física y/o su proyecto profesional. Cabe indicar que, las normas peruanas no definen lo que se debe entender por acoso moral, únicamente se regula el caso del acoso sexual. De acuerdo a lo señalado por la profesora Marlene Molero, de la mano con lo anterior *“Tampoco se establece la adopción de medida o políticas de prevención dentro de la organización que estén realmente orientadas a riesgos distintos a los físicos.”* (2008:355), mas allá de la publicación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en el año 2011 como se desarrollará posteriormente en esta investigación.

#### 3.2.4. Acción Afirmativa: Discriminación Positiva

Según el profesor Wilfredo Ardito, la discriminación positiva es una forma de acción afirmativa (2010:23). Como su nombre indica, a diferencia de la discriminación entendida como una desigualdad injustificada basada en un motivo prohibido, la discriminación positiva es el trato desigual que se da a personas pertenecientes a un grupo vulnerable a efectos de brindarles igualdad material.

Respecto a la discriminación positiva, el filósofo Dworkin señala que la aplicación de una política que sacrifique el derecho a la igualdad formal en aras de brindar una igualdad real no contradice el principio de igualdad (1989:78).

Así pues, el acceso a un servicio específico de salud o la admisión a una universidad nacional a través del otorgamiento de beneficios a poblaciones históricamente marginadas son ejemplos claros de discriminaciones positivas. Cabe precisar que estas acciones deberán provenir del Estado, sin embargo, no excluye la posibilidad de que terceros brinden estos beneficios sin mandato expreso de la ley.

En relación a las acciones afirmativas que establece el Estado en el ámbito laboral, Javier Neves señala que:

*“A nivel de legislación, sin embargo, es muy poco lo avanzado en este terreno. La Ley de Formación y Promoción Laboral prevé los Programas Especial de Empleo, que favorecerán a las categorías laboral con mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo”* (2012:45).

De esta forma, las discriminaciones positivas son medidas que generan una desigualdad a favor de la igualdad de oportunidades.

## **CAPÍTULO 2: LA PROBLEMÁTICA DE LA IDENTIDAD ÉTNICA DE LOS TRABAJADORES MIEMBROS DE COMUNIDADES INDÍGENAS EGRESADOS DE LA UNMSM: UNA APROXIMACION REAL DESDE EL “YO” Y EL “OTRO”**

En líneas generales, el Derecho -entendido como sistema jurídico- tiene como finalidad regular la convivencia pacífica de los individuos dentro de las sociedades y entre los Estados (Prieto, 2011:s/n). Para lograr dicho objetivo, las sociedades democráticas plasman determinados principios y valores: en normas, a partir de su potestad legislativa; y, en procesos o procedimientos, en virtud de su potestad jurisdiccional. Cualquiera de los dos escenarios, requiere que el legislador y/o juez se tome una pausa y evalúe la realidad.

No obstante, es evidente que, en múltiples ocasiones las normas y la aplicación de las mismas responden a una única forma de ver y experimentar la realidad. Esto es, a través de los ojos de una cultura importada e impuesta: la cultura occidental. En un país en el que convive una multiplicidad de culturas, ¿qué se podría esperar de un sistema jurídico subyugado exclusivamente a una única manera de entender la realidad?

Pues bien, el sistema jurídico peruano, lejos de formalizar y aplicar normas a partir de una visión intercultural de la realidad, termina por reprimir otros modos distintos al occidental de entender el mundo. Queriendo o no, la sociedad peruana a través del Derecho, ha ido perpetuando el trabajo que vinieron a realizar los colonizadores españoles: conquistar el imaginario de los peruanos a una única forma de ver el mundo. La hegemonía de la cultura colonizadora, se está encargando de exterminar todos los rastros de cualquier otra cosmovisión que se atreva a convivir con ella, afectando lo más íntimo de los individuos: su identidad.

En ese sentido, el presente capítulo pretende visibilizar la existencia de individuos con modos distintos de entender la realidad; y evidenciar, que el poseer una cultura distinta en un contexto de supremacía cultural occidental -en este caso, el empleo- es la causa de un trato desigual. En concreto, se presentará en qué consiste la identidad de un grupo de los trabajadores miembros de comunidades indígenas amazónicas egresados de la UNMSM; y, cómo vivir esta identidad es una dificultad.

Como se puede observar, el presente capítulo se estructurará a partir del concepto de “identidad”. De acuerdo a lo indicado en el primer capítulo, dicho término se encuentra

compuesto por dos elementos fundamentales: la libertad del ser; y, la oponibilidad de aquella libertad ante terceros. En otras palabras, se podrá determinar la identidad del grupo de trabajadores miembros de comunidades indígenas amazónicas en un momento dado teniendo en claro que es lo que piensa de si mismo el individuo y qué es lo que piensan los “otros” respecto de este.

Así, es necesario dar respuesta a dos preguntas: (i) cómo se identifican los propios sujetos; y, (ii) cómo los “otros” identifican a los primeros. Las respuestas a estas dos interrogantes, formarán la primera y segunda sección de este capítulo, respectivamente. La tercera sección, responderá si poseer la identidad descrita en las secciones anteriores representa algún tipo de contingencia respecto del ejercicio del derecho a la identidad étnica y cultural.

Pues bien, dentro de la primera sección se presentará a los cuatro miembros de pueblos indígenas sujetos de estudio. Así, se empezará exponiendo, de manera concreta, el perfil de Abel Uwarai Yakug, Euclides Espejo Tiwi, Jorge Felipe Shimbukat Taish y Pablo Jacinto Santos. Luego, se presentará lo que constituye la identidad colectiva de los pueblos indígenas amazónicos a los que pertenecen los sujetos de estudio. Y, posteriormente, se revelará lo que constituye la identidad étnica individual de los referidos sujetos, la misma que se fenomenaliza a través de manifestaciones: religiosas, jurídicas; y, sociales; así como, a través del idioma y los rasgos físicos.

Luego de tener claro, de qué está compuesta la identidad indígena desde la propia perspectiva de trabajadores miembros de comunidades indígenas amazónicas, toca pues, entender la identidad desde la perspectiva del “otro”. Así, la segunda sección iniciará presentando y describiendo quién es el “otro” que no es indígena. Seguidamente, se visibilizará de qué forma el “otro” ha venido identificado a los indígenas en general; y, específicamente, cómo el “otro” ha identificado a los comuneros entrevistados, a partir de lo relatado por estos últimos.

Finalmente, la tercera sección presentará la relación entre la identidad de los trabajadores miembros de comunidades indígenas amazónicas egresados de la UNMSM y el derecho a la identidad étnica. Teniendo eso en cuenta, se visibilizarán las dificultades relacionadas al ejercicio del derecho a la identidad étnica de los miembros entrevistados.

Cabe indicar que, en la medida que este capítulo trata la identidad étnica y cultural—conceptos imposibles de aprehender—, la información que en este se plasme supone la sistematización de data muy diversa en cuanto al tipo de fuentes, como al propio contenido de estas. La data utilizada para dichos efectos se centra en; entrevistas realizadas a los cuatro miembros de comunidades indígenas amazónicas, psicólogos, y antropólogos; así como, en textos académicos sobre ciencias sociales y artículos periodísticos de diversa índole.

## **I. PARA SÍ MISMOS: QUIÉNES SON TRABAJADORES MIEMBROS DE COMUNIDADES INDÍGENAS AMAZÓNICAS EGRESADOS DE LA UNMSM**

### **1. Presentación de los sujetos de estudio**

Como se ha señalado previamente, la idea de esta investigación es evidenciar la existencia de un problema real respecto del ejercicio de un derecho. Para comprobarlo, se debe tener primero evidencia de la existencia de individuos que puedan ejercer, en un contexto determinado, el derecho a la identidad étnica y cultural. En concreto, se deberá contar con información proporcionada por miembros de comunidades indígenas amazónicas que poseen empleos donde la mayoría de los trabajadores se identifican con la cultura occidental.

Ahora bien, encontrar a miembros de comunidades indígenas amazónicas que laboren o hayan laborado en empleos formales en los que la mayoría de los trabajadores comparta la cultura occidental, supone que los individuos tengan la posibilidad de acceder a un empleo dentro de lima metropolitana<sup>6</sup>.

A fin de conseguir un trabajo formal en lima metropolitana, se requiere que miembros de comunidades indígenas amazónicas cuenten -por lo menos- con un título profesional y/o técnico<sup>7</sup>. Así, se buscó entrevistar a miembros de comunidades indígenas amazónicas que hayan obtenido el título académico de bachiller. Cabe

---

<sup>6</sup> Teniendo en cuenta que la investigación supone la aplicación de normas labores, es requisito que los trabajados donde se desempeñan los miembros de comunidades indígenas amazónicas sean formales. En ese sentido, se eligió lima metropolitana toda vez que es la ciudad que posee el mayor porcentaje de formalidad laboral en el Perú, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Hogares-2015: 24%.

<sup>7</sup> Toda vez que el mercado laboral formal recluta un porcentaje mayor de personas con estudios universitarios o técnicos respecto de los que recluta el mercado informal. Elaboración propia, a partir de la Encuesta Nacional de Hogares-2015: 32.76% vs. 25.26%.



indicar que, existirán casos donde los comuneros, además de este grado académico, cuenten con título de magister y doctor.

Asimismo, se seleccionó a egresados de la UNMSM en tanto dicha casa de estudios goza de un sólido prestigio académico; y, es, además, la única universidad de Lima metropolitana, que posee una forma de ingreso exclusiva para miembros de comunidades indígenas amazónicas<sup>8</sup>.

Pues bien, para esta investigación se entrevistó a cuatro individuos que cumplen con las expectativas referidas. Estas personas: (i) pertenecen a comunidades indígenas amazónicas, (ii) cuentan con título profesional; y, (iii) han trabajado o trabajan actualmente en empleos donde la mayoría de los trabajadores se identifican únicamente con la cultura occidental.

Nótese que, bajo estas premisas no existen diferencias sustanciales entre un trabajador indígena y cualquier otro trabajador. Igualmente, no hay que perder de vista que, la contratación de un trabajador supone -en la mayoría de los casos- que el individuo posee las aptitudes necesarias para el cargo al que postuló. Así, ya dentro

---

<sup>8</sup> La totalidad de comuneros indígenas que colaboraron con esta investigación se formaron profesionalmente en la UNMSM. No obstante, se debe tener presente que la obtención de un título profesional por parte de los comuneros no hubiera sido posible -o se hubiera tornado sumamente complicada- si es que estos no hubieran tenido el apoyo de la Modalidad de Ingreso de Aborígenes Amazónicos.

La referida modalidad de ingreso corresponde a la iniciativa del gobierno de Alberto Fujimori, luego de haberse firmado el tratado de paz entre Perú y Ecuador. De acuerdo a lo indicado por Eduardo Ruiz Urpeque, la modalidad nació del *“afán reeleccionista de Fujimori y su necesidad de ganar la voluntad de los jóvenes”* (Ruiz Urpeque, 2008)

La modalidad, propuesta mediante Resolución Rectoral 06837-CR-98-16-11-98 y aprobada en el Reglamento General de Admisión de 1999, consistía en rebajar los derechos del examen de admisión y elevar el número de vacantes.

En tanto la modalidad fue una medida implementada sin mayor planificación, nació y se mantuvo con diversas deficiencias, por ejemplo; no consideró el *housing* de los ingresantes, ni los medios económicos mediante los cuales los miembros de las comunidades podrían mantenerse durante el periodo que duren sus estudios en la ciudad de Lima.

*“Es difícil venir a la ciudad ¿Por qué? Porque vivir en la ciudad requiere tener condiciones económicas para subsistir. Alquilar tu cuarto, movilizarte...”* (Jorge Shimbukat, 2016)

Así pues, se debe tener en cuenta qué si bien esta modalidad promovió la formación profesional de miembros de comunidades indígenas amazónicas; y, consecuentemente una posible inserción laboral dentro de un marco laboral intercultural, esto no fue así por las razones que se desarrollarán más adelante.



de la empresa, los miembros de comunidades indígenas contratados se deberían encontrar “teóricamente” en igual posición que cualquier otro trabajador en relación al ejercicio de sus derechos.

En suma, la idea de seleccionar este grupo de trabajo es reducir las diferencias objetivas entre trabajadores indígenas y trabajadores no indígenas a fin de que la única diferencia entre ambos sea su identidad étnica. Teniendo esto en cuenta, tanto los trabajadores miembros de comunidades indígenas amazónicas, como cualquier otro trabajador, tendrán igual derecho dentro del marco de la relación laboral de ejercer su derecho a la identidad étnica y cultural durante el lapso que dure su vínculo laboral.

Dicho esto, se pasará a presentar a los cuatro miembros de comunidades indígenas amazónicas con los que se realizó esta investigación; Abel Uwarai Yagkug, Jorge Shimbukat Taish, Euclides Espejo Tiwi y Pablo Edwin Jacinto Santos.

#### 1.1.El caso de Abel Uwarai Yagkug

Abel nació en la Comunidad “Chipe Cuzo”, la misma que se encuentra ubicada a la orilla del río Marañón a una hora y media en peque-peque desde el distrito de Imaza, provincia de Bagua, región Amazonas. De acuerdo a lo que indica Abel, el nombre de la comunidad proviene de dos especies; de una planta que crece por la zona y, de unos loros que se alimentan de un cerro de colpa cerca de la comunidad, ambas especies son llamadas por los nativos “Chipi”. (Abel Uwarai, 2017)

La comunidad se encuentra conformada principalmente por individuos que se identifican con el pueblo indígena Awajún<sup>9</sup>; y, en menor proporción, por individuos identificados con el pueblo indígena Wampis<sup>10</sup>. Abel señala que él se identifica con el primer grupo: los awajún.

---

<sup>9</sup> “El pueblo awajún, también conocido con el nombre de aguaruna, es el segundo pueblo más numeroso de la Amazonía peruana. Su lengua es la más hablada entre las cuatro que pertenecen a la familia lingüística Jíbaro.” Ministerio de Cultural: Base de Datos de los Pueblos Indígenas, Consulta 10 de agosto 2018. <http://bdpi.cultura.gob.pe/pueblos-indigenas?keys=&page=1>

<sup>10</sup> “El pueblo wampis ha sido también conocido con el nombre “huambisa”. Dado que esta es una denominación impuesta por foráneos, los ciudadanos de este pueblo han preferido autoidentificarse como wampis o shuar. Según Julián Taish, el nombre wampis provendría de una especie de pez que, de acuerdo con un relato de este pueblo, tiene la cualidad de escaparse fácilmente de su enemigo” Ministerio de Cultural: Base de Datos de los Pueblos Indígenas, Consulta 10 de agosto 2018. <http://bdpi.cultura.gob.pe/pueblos-indigenas?keys=&page=10>

*“(…) Mi mamá era awajun mezclado con wampis. Entonces yo nací en la comunidad de Chipe, ahora es centro poblado. Se llama Chipe cusu. Ahí nací y ya pues awajún y aprendí a hablar awajún se escribir awajún he hecho diccionario awajún, metodología awajún (…)”*

Abel cuenta que, lo que más le gustaba de vivir en su comunidad era el contacto con la naturaleza. Recuerda que, se bañaba en el río y salía al bosque a cazar animales con su hermano. Sin embargo, luego de que terminó la primaria tuvo que dejar este lugar. El colegio de la comunidad no dictaba secundaria.

Lo que para cualquier persona en Lima metropolitana representaría una situación excepcional –dejar a familia, amigos y comunidad en busca de educación secundaria, Abel lo describe como algo “habitual”, algo por “lo que debían pasar todos los niños comuneros”.

Abel explica que en su comunidad “no hay posibilidades de alcanzar el surgimiento en el aspecto académico, estudios, conocimientos de más allá, aparte de los conocimientos ancestrales” (Abel Uwarai, 2017). Nótese que, él considera los conocimientos ancestrales como la base fundamental de su formación, no obstante, es consciente de que aquellos conocimientos no representan ningún tipo de ventaja en un mercado laboral dominado por la cultura occidental.

Lo que impulsó a Abel para buscar educarse fuera de su comunidad estuvo relacionado al dinero; y todo lo que se puede conseguir mediante esta forma occidental de intercambio. Abel tomó consciencia de esto mientras limpiaba cacaos en la chacra de su familia. Se dio cuenta de la situación en la que vivía, y en la que desearía vivir.

*“Pero a mí me ha marcado que una vez, tenía 11 años, estaba en la chacra con mi mamá. Era chacra de cacao yo estaba limpiando la planta, y ese momento estaba pasando una avioneta muy bajo. Deje plantado mi machete y empecé a mirar la avioneta. Y mi mamá me estaba mirando como yo observaba. Hasta que se fue. Y mi mamá me pregunta, hijo qué has visto. He visto avioneta. Ah, mira, ¿te gustó? Sí, mamá. ¿Sabes quienes están ahí? No lo sé. Hijo, ahí están personas que tienen plata. A ya, le digo. Y, ¿quiénes son los que tienen plata hijo? No sé, mamá. Son los que han estudiado. Y tú, ¿quieres tener plata? ¿Quieres andar en avión? Entonces estudia. Eso me marco prácticamente mi futuro. Cuando me dijo eso ya no quería trabajar en la chacra. Fui a la casa busqué todos los libros y solo había la biblia y un cancionero que estaba escrito en Awajún. Pero leí todo. Por eso a mí*

*nadie me puede decir. Por eso discuto con los curas. Por eso discuto con los otros pastores que, ni si quiera cumplen lo que dice la biblia. A mí no me vas a venir a engañar, porque la biblia dice esto y ni siquiera lo cumples. Yo he leído. Después, yo iba creciendo. Como lo que me gustaba era mis primos, jugar. Pero lo que yo ansiaba era salir de la comunidad. Salir...” (Abel Uwarai, 2017)*

Es así que Abel, terminada la primaria, deja su comunidad en búsqueda de educación secundaria. Cabe indicar que, Abel abandonó su comunidad toda vez que tomo consciencia de que la gente que vivía en la comunidad se encontraba en una situación distinta a las personas de las ciudades respecto del acceso a una educación occidental de calidad. Él relata que, se sentía preparado para la guerra gracias a los conocimientos ancestrales que adquirió durante su niñez. No obstante, sabe que fuera de la comunidad, la guerra es distinta. Lo que te prepara para enfrentar esta guerra no son los conocimientos ancestrales sino más bien, los conocimientos académicos occidentales.

*“Por ejemplo, hasta ahora yo quiero a la comunidad. Y de hecho voy a hacer mi casa en la comunidad. Cuál era la idea de no estar en la comunidad. Era la idea porque el mundo, el conocimiento ancestral prácticamente no iba a ser valorado por los occidentales. Entonces yo tenía que estar en par de ellos. Yo tenía que algún día defender mi tierra, pero para eso tenía que prepararme como ellos preparan. Porque yo sí me sentía preparado, porque yo me estaba preparando para hacer guerra. Yo sí puedo hacer guerra. Yo estoy preparado para hacer guerra ancestralmente. Yo sé. Yo sé hacer cantos que yo lo puedo hacer dormir a los enemigos. Así como lo hacían mis ancestros. Pero eso no era para cuando yo iba a crecer. Eso no iba a ser tomado importancia. Sino la guerra iba a ser intelectual académico. Entonces yo tenía que estudiar los mestizos ahora. Y eso no podía hacer en mi comunidad tenía que hacer en la ciudad. Eso es lo que yo quería. Entonces de hecho, lo que me marco es la idea de mi mamá.” (Abel Uwarai, 2017)*

Abel estaba dispuesto a pelear esta guerra. No obstante, como se ha indicado previamente, la guerra requiere preparación, y para obtenerla es necesario contar con dinero. Este fue el primer de muchos obstáculos que tuvo que superar Abel; la falta de recursos económicos.

Lamentablemente, sus padres no podían costearle sus estudios secundarios fuera de la comunidad. Es así como su padre lo anima a conseguir un trabajo para que él mismo pueda costearse sus estudios secundarios.

*“Ahí mi papá me dijo, hijo yo te quiero mucho, pero yo no tengo plata para ayudarte, uno. Dos no es que no quiera tener plata, yo puedo tener todo eso, pero no tengo donde vender. Pero tú tienes manos, dos manos bonitos, dos pies bonitos, dos ojos. No eres enfermo. Tú no te preocupes por nosotros tu si puedes salir a trabajar y así puedes estudiar.” (Abel Uwarai, 2017)*

Si bien, durante esa época el trabajo infantil no se encontraba proscrito, lo cierto es que, de acuerdo a lo señalado por la OIT, el trabajo infantil priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, siendo perjudicial para su desarrollo físico y psicológico (OIT, 2017). En ese sentido, debe notarse que, desde pequeño, Abel tuvo que enfrentar situaciones distintas a las que enfrenta un niño que no pertenece a una comunidad indígena.

Abel cuenta que, tuvo que salir de su comunidad a los 12 años para empezar a trabajar en un restaurante. Trabajaba desde las 4:00 am, que se despertaba para sancochar yuca. A las 6:00 am caminaba hacia su colegio. Luego de la jornada escolar, a las 2:00 de la tarde, regresaba a lavar el servicio, trapear la cocina; y, ordenar el restaurante para el día siguiente.

Por los servicios que prestaba para el dueño del restaurante, Abel cuenta que, éste le pagaba un sueldo. Sin embargo, Abel, señala que, no le interesaba recibir dinero como contraprestación por su trabajo. Para él lo más importante era que su patrón le haya comprado uniforme, zapatillas y cuadernos. Respecto a esto, Abel indica lo siguiente:

*“Para mí era mucho, de repente me explotaba. Ahora la gente habla de la explotación. Pero a mí no me interesaba eso. Pero a mí no me explotaba. Yo no me sentí mal. Yo sentía que en cualquier momento el patrón me iba a cobrar. Yo no me sentía que a las 4 am hacia todo eso a los 12 años, pero no me sentía mal. Pero tampoco me sentía bien estudiando ahí.” (Abel Uwarai, 2017)*

De acuerdo a esta última cita, se puede observar que Abel se contradice en relación a lo que significó para él trabajar de niño. Él señala que, no se sentía mal porque consideraba que su patrón no lo explotaba; y, que, no le interesaba si la gente pensaba lo contrario. Sin embargo, señala al mismo tiempo que, él creía que posiblemente lo estuvieran explotando; y, que, no se sentía bien estando en ese lugar.

Esto que, aparentemente, se presenta como una contradicción respecto a su situación laboral, se logra comprender cuando Abel indica; *“Yo sentía que en cualquier*



*momento el patrón me iba a cobrar*". Esta frase, hace evidente la posición en la que Abel cree que se encuentra en relación a su patrón. En esta posición él patrón vale más que él, este hecho justifica que, en caso el patrón lo estuviere explotando, este se encontraba legitimado para hacerlo. Más que esto, debe asustar la idea de que, Abel haya sentido que mantiene una deuda con una persona que lo explota.

Su trabajo en el restaurante no fue la única experiencia que tuvo de trabajo infantil. Abel cuenta que, se mudó a Chiclayo con un amigo awajún. Él consideraba que la educación que le daban en la secundaria a la que previamente atendió no era lo suficientemente buena para competir fuera de su comunidad. Abel llegó a Chiclayo, y consiguió un trabajo en una imprenta. Al igual que el patrón anterior, este nuevo patrón le ayudó con los gastos que implica recibir una educación secundaria en la ciudad. Abel refiere que, terminó la secundaria en el colegio San José de Chiclayo.

Abel siguió trabajando para ser profesional. Viajó a Lima y se matriculó en la Universidad San Martín de Porres. Él dice, que, no fue becado en esa universidad; y, que tuvo que seguir trabajando paralelamente para poder pagarse, cuadernos, libros, pasajes y la pensión. Es en este contexto que, se entera de la existencia de la modalidad de ingreso de aborígenes amazónicos a la UNMSM. Abel postuló a través de dicha modalidad e ingresó en el año 1999 a la Decana de América.

Abel cuenta que, se encontraba emocionado por el cambio de universidad por dos motivos: (i) no tendría ahora que pagar pensión; y, (ii) podría encontrarse con personas similares a él. Si bien, Abel no volvió a pagar pensión, se dio cuenta que en UNMSM nadie deseaba identificarse con él; y, que, además, era víctima de discriminación.

*"En San Martín, no (me discriminaron). En la San Martín, tu sabes que estudiantes tenemos círculos de amigos que conversamos que discutimos, entre otras cosas ¿no? Entonces, ellos me conocían como amazónico como indígena, normal y querían aprender me preguntaban un montón de cosas. Yo era bien, bien querido. Inclusive me llevaban a comer se preocupaban porque yo gastaba plata pagando. Y algunos me daban propina no lo sé, me regalaban plata."* (Abel Uwarai, 2017)

Abel indica que, en la San Martín estudiaban personas de clase media y media alta, personas que tienen una buena situación económica; "los pitucos", como él los llama. Estas personas lo trataban muy bien, él relata que se sentía familiarizado con ellos. No obstante, cuando llega a UNMSM la situación cambio dramáticamente.



Cuando empieza a estudiar en la nueva universidad, Abel cuenta que, tenía un grupo de cuatro amigos, todos de Bagua. La diferencia entre Abel y los demás miembros del grupo, recaía en su origen. Abel era el único miembro nacido en una comunidad indígena, los otros miembros provenían de la ciudad de Bagua, eran “mestizos”, como él los llama.

Poco tiempo después de iniciadas las clases, Abel y los demás miembros de su grupo se percatan que otros grupos se burlaban de ellos. De acuerdo a lo que cuenta Abel, un miembro de aquellos grupos dijo, refiriéndose a los originarios de Bagua: *“estos no pueden ingresar a la universidad, solo ingresan porque son indígenas”*. Frente a esto, Abel no reacciona de manera negativa; y, contrariamente que hubiera sido lo usual, decide hacerse amigo de los miembros de estos otros grupos. Salen a jugar pelota juntos, y luego, toman chicha de jora toda vez que -al igual que Abel- ellos no tenían dinero para comprar cerveza. Es ahí que, Abel les dice:

*“miren compañeros, yo sé que ustedes piensan eso (que los indígenas son incapaces y valen menos), pero yo les voy a decir una cosa. Eh, porque ustedes son mestizos todo eso yo puedo decir que es una discriminación. Si a mí me dijeran “Abel es indígena” para mí es un orgullo yo no me siento nada malo. Porque yo también puedo decir a ustedes “ustedes son mestizos” yo no creo que ustedes se sientan mal porque son mestizos. Yo soy indígena normal. Pero que me digan que me están calificando mi capacidad. Yo, por si acaso, yo vengo de otra universidad. Eso es uno. Dos, según la ley peruana el Estado tiene que proteger a los estudiantes y a los indígenas más todavía. Entonces ustedes tienen que saber un poco de eso y yo no pienso que a mí me han favorecido, sino que es un derecho, una obligación del Estado que tiene que educar a los más necesitados a los más olvidados. Por otro lado, si ustedes. ¿Cuál es la diferencia? Porque el profesor habla castellano, nos enseñan en castellano. Los libros están escritos en castellano. Todo está en castellano. Mi lengua materna es awajún. (...) si a mí me enseñaran en awajún todas las teorías que nos enseñan. Si los libros fueron escritos en awajún. Yo sacaría todos los días 20. Todos los días. ¿Por qué? Desde que yo era niño mis abuelos me contaban cuentos leyendas y si ellos vuelven a preguntarme yo puedo contestar tal como me contaron. Pero a ustedes le enseñan en su lengua materna, está escrito en su lengua materna. Igual son brutos. Son brutos porque se sacan 11 se sacan 14. Ustedes son más brutos que yo. Yo les dije, más bien pónganse a estudiar para que sean, no sean mediocres.”* (Abel Uwarai, 2017)

Así, fue como Abel inició su vida universitaria en UNMSM. A partir de este episodio Abel recalca que, los “mestizos” deberían sentirse orgullosos de las personas

indígenas, que deberían apoyarlos puesto que estos últimos representarán al Perú a lo largo de su vida profesional al igual que cualquier otro estudiante “mestizo”.

Abel estudió derecho en la UNMSM, señala que, durante su carrera, trataba siempre de vincular el tema legal con su identidad indígena. Ganó un concurso organizado por el Congreso de la República del Perú durante el gobierno de Alejandro Toledo. Abel expuso su trabajo de investigación sobre el matrimonio indígena al congreso presidido por Luis Solari. *“Así, iba haciendo trabajos que tenía que ver con la Amazonía. Si yo podía hacer yo conversaba con el profesor ellos me daban esa oportunidad y yo demostraba un poco como era parte del Perú.”* (Abel Uwarai, 2017)

Abel veía que muchos “mestizos” empezaban a escribir sobre la administración de justicia de los pueblos indígenas, ellos presentaban teorías y hablaban de lo que significaba ser miembro de un pueblo indígena. Abel se preguntaba, cómo era posible que personas que no son indígenas escriban sobre algo que él conocía mejor que nadie. Es así que, al final de su carrera y para obtener el título de abogado, Abel se anima a escribir una tesis sobre la administración de justicia de los pueblos indígenas.

*“Claro, yo soy sangre. Yo soy las raíces pues ¿no? de ese Perú profundo. De ese indio profundo. ¿Cómo yo no puedo manifestar? ¿Cómo yo no puedo expresar? Tengo que escribir. Entonces empecé a escribir mi tesis. Esa tesis como te decía, sustenté. Los profesores me dijeron que me demore 10 años. En realidad, no fue 10 años, sino que mi tesis ha sido desde que yo he tenido uso de la razón empecé a investigar mis raíces. Yo veía como mi papá vivía, como eran mis tíos. Y yo iba escogiendo. “No yo cuando sea gran voy a ser así, no yo voy a hacer así.”* (Abel Uwarai, 2017)

Su tesis de licenciatura fue recomendada para ser publicada como un libro. Como se desprende de lo citado, Abel se encuentra íntimamente identificado con su identidad awajún. Es por ello que, él siente que tiene el deber de compartir esta identidad dentro y fuera de la Amazonía a fin de que la misma no desaparezca: *yo quiero enseñar, quiero enseñar, pero tengo que escribir más, tengo que investigar más.* (Abel Uwarai, 2017)

Teniendo eso como meta, Abel decide estudiar una maestría en ciencias sociales con mención en estudios amazónicos. Él cuenta que esta experiencia fue muy agradable, puesto que la enseñanza se basaba en la discusión de ideas y el respeto, los que resultaban en acuerdo entre las diferentes partes.

Dicho esto, se tiene que Abel es un peruano awajún miembro de la comunidad Chipe Cuzu, licenciado en derecho y magister en ciencias sociales por la UNMSM. Actualmente, Abel se encuentra ahorrando para conseguir su colegiatura.

## 1.2.El caso de Euclides Espejo Tiwi

Euclides nació en la Comunidad “Huampamí”, la cual se encuentra ubicada en el distrito del Cenepa, provincia de Condorcanqui, región Amazonas. La comunidad se encuentra conformada por individuos que se identifican con el pueblo indígena Awajún. De acuerdo a lo que indica Euclides, el 99% de las personas que viven en la comunidad hablan awajún, el 1% restante habla español, estas personas son profesores o gente que ha llegado a la comunidad de otras zonas. (Euclides Espejo, 2016)

Respecto a su vida en la comunidad, Euclides relata que, vivía feliz en contacto con la naturaleza, jugaba y se bañaba en el río.

*“Como que ahí juegas, te botan (en el río). Esa parte no sé cómo aprendí a nadar. Pero yo entre broma, te digo. Nosotros nos subíamos al árbol más alto, para saltar desde ese árbol. Para demostrar quién salta más alto ¿no?”* (Euclides Espejo, 2016)

Lo que valora Euclides de su vida en la comunidad es la libertad que tenía de niño: *“(...) corríamos en contra del viento. Ahí es donde uno realmente vive”* (Euclides Espejo, 2016). No obstante, relata también, que no todo era felicidad; y, que hubo momentos en los que sufrió.

Euclides cuenta que, desde pequeño escuchaba a algunos de sus amigos hablar de grupos musicales, sin embargo, él no podía comentar porque no tenía dinero para atender a estos eventos en la ciudad. Lo mismo le pasaba cuando veía a otros niños o personas comer galletas, pan o tomar gaseosa. Él no podía comer ni tomar esos alimentos porque su familia no tenía dinero para adquirirlos.

Cuenta Euclides que, un día cuando era pequeño le dijo a su abuela:

*“Y yo le decía a mi abuelita: Abuelita... Yo vivía más con mi abuelita. Yo siempre buscaba que mi abuelita me cuente cuentos y ella me contaba varios. Y yo le decía: “Abuelita, el día que yo sea grande, yo voy a trabajar, donde sea voy a trabajar. Voy a comprar un saco de pan, una caja de gaseosa, una caja de galleta y me voy a sentar a comer eso”* (Euclides Espejo, 2016)

Euclides señala que desde pequeño no comprendía porqué algunas personas poseen más cosas que otras. Su familia no tenía deslizador para movilizarse en el río, sin embargo, él veía que otras personas si poseían este tipo de vehículo. Euclides tenía siempre muy presente, las situaciones que reflejaban algún tipo de desigualdad. Al respecto, él cuenta:

*“(…), yo veía a mi papá, mi mamá. Veía gente que venía en deslizador. Y decía: ¿Por qué yo también no puedo venir en deslizador? Mi mente estaba en eso. Siempre, desde pequeño” (Euclides Espejo, 2016)*

Es así que, Euclides, muy a pesar de lo bueno que le ofrecía su comunidad, decidió salir en busca de nuevos horizontes. Cabe indicar que, en la comunidad de Euclides solo se dictaba en el colegio primaria. Esta situación también fue clave para tomar la decisión, a los 16 años, de dejar la comunidad y estudiar la secundaria en otro lugar.

Euclides cuenta que, para salir de su comunidad pidió ayuda a su hermana. Ella lo ayudó a encontrar trabajo a los 16 años en el distrito de Nieva. Luego de cuatro meses trabajando en la ciudad, consiguió dinero suficiente para estudiar su secundaria en Bagua.

*“(…) Yo cuando buscaba como salir. Yo me acuerdo que, como mi papá no tenía como ayudarme, fui donde mi hermana: Hermana, le digo “Quiero terminar mi secundaria.” (...) Y después pensando, como tenía una amiga en Bagua... “Quiero terminar en Bagua,” le digo. “¿Cómo vas a hacer?” me dice. “Quiero que me des la oportunidad de trabajar” le digo. En Nieva te puedo mandar con el padre Arce. “¡Ya!” le dije y trabajé 3, 4 meses. Con lo que ahorré viajé a Bagua, (...) Y ahí aprendí el español un poco. Eso me ayudó bastante. Entonces ni bien termine secundaria, no sabía qué hacer. Pero ya más o menos hablaba español.”*

Al igual que Abel, la familia de Euclides no tenía los medios económicos para enviarlo a estudiar fuera de su comunidad. De esta forma, Euclides tuvo que empezar a trabajar desde adolescente.

Luego de terminar la secundaria, a los 22 años, Euclides se entera de la existencia de la modalidad de ingreso por aborígenes amazónicos que ofrecía la UNMSM. Justo en ese momento, su hermano mayor entró a trabajar y pudo prestarle 300 soles para viajar a Lima.



Cuando llegó a Lima, señala que, tuvo problemas para comunicarse en español; “(...) *ni si quiera sabía cómo iniciar una conversación en este idioma*”, refiere. Asimismo, indica que el nivel académico que necesita un estudiante para hacer carrera en UNMSM era mucho mayor al nivel que él y sus hermanos comuneros tenían.

Euclides quiso, inicialmente, estudiar ingeniería agrónoma, le gustaba todo lo relacionado al trabajo de campo. No obstante, hubo un episodio que le hizo cambiar de opinión y optar por estudiar derecho. Este episodio se encontraba relacionado con algunas actitudes que vio en su padre.

*“El asunto es que vi cuando mi papá tenía sus problemas, en mi pueblo veía tanta injusticia e incluso mi papá me cambió la idea. Mi papá me dio 50 soles para entregarle a un policía. Eso cambió mi perspectiva totalmente. (...) Porque dije, no, así como mí papá le piden su coima, así es la comunidad. Entonces yo tengo que estudiar para defenderla. Eso fue lo que me cambió. Pero ahora siento que para apoyar a mi pueblo yo tengo que tener la solvencia económica lamentablemente, porque para luchar contra grandes, al menos tienes que disponer de algo.”*(Euclides Espejo, 2016)

Finalmente, Euclides postula a la universidad e ingresa. El comunero, refiere que estudiar en UNMSM fue bastante complicado por dos motivos inherentes a su condición de indígena: (i) los escasos recursos; y, (ii) el trato denigrante que recibió.

Respecto al primer problema, Euclides señala que los recursos económicos no le eran suficientes para alimentarse adecuadamente, comprar materiales de estudio y movilizarse.

*“(...) el problema por pasaba mucho por lo que es lo económico. Porque no teníamos cómo sacas separatas, no teníamos qué comer, no teníamos cómo movilizarnos.”* (Euclides Espejo, 2016)

En búsqueda de una solución para sus problemas, Euclides cuenta que, buscó apoyo en las organizaciones indígenas, no obstante, ninguno de los dirigentes quiso ayudarlo.

*“Entonces, cuando llegué, fuimos a tocar la puerta primero a AIDSEP. Luego subimos a CONAP. Y de las palabras de los dirigentes, siempre fue eso (No hay recursos). Y por eso yo digo, ellos son los primeros en quitar los sueños de los jóvenes. Nunca nos dijeron ¿sabes qué? Te vamos a acompañar. Te vamos a hacer trabajar. Nada. Simplemente su palabra era: “Bueno ustedes están en la universidad”.* (Euclides Espejo, 2016)



Frente a este rechazo, Euclides cuenta que tuvo que empezar a buscar trabajo para mantenerse estudiando en la universidad. Es así que, gracias a la ayuda de una trabajadora de la universidad, pudo conseguir un trabajo como vigilante nocturno.

*“(...) yo por ejemplo trabajaba en el comedor, en la cocina, en el gimnasio, cuidando el gimnasio, para poder estudiar ¿no? Menos mal como te digo, siempre ha habido personas que me acompañaban. Por ejemplo, en San Marcos había una señora que me decía: “¿Sabes qué? Voy hacer el trabajo para que tú vayas ahí”. Y me acuerdo que la señora me creaba espacio para que en la noche yo me quedé vigilando el gimnasio de la San Marcos. Desde las 10pm hasta las 6am. ¿Tú crees que ella pensaba que me iba quedar a cuidar y no a estudiar?” (Euclides Espejo, 2016)*

A diferencia de otros estudiantes que no trabajan, o que trabajan durante el día, Euclides tuvo que mantenerse trabajando a lo largo de su carrera en puestos que demandaban un mayor esfuerzo que otros en promedio.

Ahora, por si no fuera suficiente tener que lidiar con problemas ocasionados por la escasez de recursos económicos, Euclides señala que también tuvo problemas con el trato que recibía en la universidad. Así, él recuerda uno de los episodios que marcó el inicio de su vida universitaria, y le hizo entender que ya no se encontraba más en su comunidad.

*“Por ejemplo; a mí un día un profesor me dijo, yo me acuerdo hasta ahora todo, yo le dije: “Pucha profesor, no tengo para sacar mi separata” y me dice: “Si tú no tienes plata, entonces, ¿Para qué has venido acá? (...) Es algo que marca con toda seguridad... (...) ¿Con qué vas a estudiar me dijo? (...) son cosas que uno aprende en la vida ¿no? Son cosas que te chocan; y, que, claramente... (Te marcan).” (Euclides Espejo, 2016)*

Sin perjuicio de estas dificultades, Euclides consiguió terminar satisfactoriamente su carrera. Actualmente, Euclides se encuentra elaborando su tesis de licenciatura. El tema sobre el que versará la investigación será las inscripciones de comunidades indígenas.

Pues bien, se tiene hasta este punto que Euclides es un peruano awajún miembro de la comunidad indígena Huampamí, bachiller en derecho de la UNMSM, que actualmente se encuentra elaborando su tesis para licenciarse como abogado.

### 1.3.El caso de Jorge Felipe Shimbukat Taish

Felipe nació en la Comunidad de Hebrón, la misma que se encuentra ubicada en el distrito de Nieva, provincia de Condorcanqui, región Amazonas. De acuerdo a lo que él cuenta, su comunidad estaba conformada por miembros pertenecientes a la etnia awajún. Así, Felipe se define como uno de ellos.

Tanto Abel, Euclides como Felipe, pertenecen al mismo pueblo indígena, no obstante, la historia de este último es diferente a la de los primeros. Lo anterior, por dos motivos: (i) la comunidad de Hebrón sí contaba con escuela primaria y secundaria; y, (ii) la familia de Felipe sí contaba con los medios económicos suficientes para costearle su educación.

Respecto al primer punto, Felipe refiere que estudió primaria y secundaria en un colegio dirigido por la congregación jesuita. Indica que la calidad educativa que tuvo en aquel centro de estudios le sirvió cuando ingresó a la universidad. Sin embargo, señala que, si bien aprendió a dominar el español, no adquirió hábitos de lectura ni de estudio, por lo que adaptarse al nivel académico que requería la universidad, le costó.

En relación a su familia, Felipe cuenta que, si bien él se identifica con la etnia awajún, los únicos en su familia que son netamente awajún son sus abuelos. *“Mis abuelos, ya ahí, hablamos de awajún puro. Nada de influencias. Ellos han sido este... Todos mis abuelos, de parte de papá, mamá, han sido lo que llaman visionarios.”* (Jorge Shimbukat, 2016)

Por su parte, Felipe cuenta que sus padres eran awajún con influencias. Él refiere que, su padre conoció a su madre en Piura, cuando este último estudiaba para ser motorista. Cuenta que, durante la época en que su padre era adolescente, los sacerdotes jesuitas llegaron a la zona a fin de evangelizar a los indígenas. En ese contexto, señala que, parte de su política consistía en educar a los indígenas en ciencias occidentales.

*“Parte de la política revolucionaria era la escuela. En torno a eso tenían que agrupar a efectos de poder para poder crear la escuela. Porque se requería cierto número para poder crearla. Entonces los pueblos Awajún, por naturaleza sucia, viven como se dice, separados por el río. Los clanes y cada clan vivían separados, pucha que...caminando se demora uno... Sí, días... Y lograron agruparse mediante quién... mediante los jesuitas. Entonces abren su internado. Como no tienen*

*dinero, entran al internado y los jesuitas a cambio los educan. Entonces mi papa forma parte de eso.”*  
(Jorge Shimbukat, 2016)

Es así que, el padre de Felipe comprende la importancia de tener -además de una educación awajún- una educación occidental, pues es gracias a este tipo de educación que él, más adelante, poseerá los medios económicos suficientes para darle calidad de vida a su familia. Luego de terminar de estudiar, el padre de Felipe se casa con su madre y tienen nueve hijos, Felipe es el último de ellos.

Como se puede deducir, luego de esta experiencia el padre de Felipe les inculca a sus hijos la idea de que es mejor estudiar fuera de su comunidad. Felipe señala respecto a esto:

*“Entonces (mi papá) nos metió (a sus hijos) la figura de que estudiar era una forma de encontrar un espacio en algo que no es propiamente Awajún, indígena. Y entonces nos metió eso: “Estudiar, estudiar, estudiar”. Entonces estudié... aprendí el castellano, porque era necesario para comunicarte en la escuela.”* (Jorge Shimbukat, 2016)

Asimismo, respecto de la importancia del estudio, Felipe indica lo siguiente:

*“Porque en el pueblo awajún es suficiente como tú obtienes la autoridad. En el mundo no-indígena occidental para que cumplas un rol, un estatus, tienes que pasar por las escuelas. No eres magistrado, si es que no has pasado por la universidad, estudiado derecho... Ves la figura ¿no?”* (Jorge Shimbukat, 2016)

Como se puede observar, la motivación que tuvo Felipe para dejar su comunidad, luego de terminar la secundaria, no estuvo determinada por la falta de dinero ni por sus ambiciones, sino porque era lo que le correspondía hacer según su padre y hermanos.

Es así que, decidió viajar a Trujillo para prepararse para postular a una universidad. El refiere que, pudo prepararse en Trujillo, gracias a la ayuda de una profesora del colegio que le daba clases ad-honorem, la que lo guio para llegar a esa ciudad. Ya en Trujillo, su hermano le escribe, contándole sobre la modalidad de ingreso en UNMSM para aborígenes amazónicos. Felipe decide postular e ingresa a la facultad de derecho de dicha casa de estudios.

Felipe estaba seguro de que quería estudiar la carrera de derecho desde que estuvo en el colegio. Ahí, indica, que le enseñaron sobre la revolución francesa y el poder que tienen los abogados para tomar grandes decisiones.

*“Y el (interés por) derecho comenzó cuando estaba estudiando en el colegio. Los profesores decían ‘La única forma (de triunfar) es que tú estudies derecho’. Leyendo antes (sobre) la revolución francesa, se pensaba que los que estudian derecho, podían ser los revolucionarios por excelencia. Que podían cambiar todo. Transformar la sociedad y me lo creí.” (Jorge Shimbukat, 2016)*

Asimismo, Felipe halla en el derecho una herramienta de guerra dentro de la cultura occidental. Él señala que, conoce la lógica que se encuentra detrás del funcionamiento de su comunidad, no obstante, para que su comunidad pueda ser escuchada por agentes occidentales, él ve necesario conocer la lógica que subyace al funcionamiento del Estado.

Luego de seis años de estudio, Felipe termina la carrera. Durante este tiempo, Felipe fue un referente de la cultura awajún entre sus compañeros. Tan es así que, para licenciarse sustentó una tesis sobre derecho penal del pueblo awajún.

Posteriormente, Felipe refiere que quiso profundizar sus conocimientos en el tema de sus tesis, por lo que estudió una maestría en derecho con mención en ciencias penales en la misma casa de estudios.

Dicho esto, se tiene que Felipe es un peruano awajún miembro de la comunidad Hebrón, licenciado en derecho y magister en derecho por la UNMSM. Actualmente, Felipe trabaja como especialista en el Centro de Asuntos Interculturales dentro de la Fiscalía de la Nación.

#### 1.4.El caso de Pablo Jacinto Santos

Pablo nació en la Comunidad “Marankiari”, la misma que se encuentra ubicada en el distrito de Perené, provincia de Chanchamayo, región Junín. Esta comunidad se encuentra conformada por miembros del pueblo indígena Asháninka<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> “Los ashaninka constituyen el pueblo indígena amazónico demográficamente más numeroso del Perú. Este pueblo ha sido también conocido con el término *campa*, denominación que muchos ashaninka han rechazado por asociarla a connotaciones peyorativas. En su lugar, prefieren denominarse *ashaninka*, que puede traducirse como ‘gente’, ‘paisano’ o ‘familiar’.” Ministerio de Cultura: Base de Datos de Pueblos Indígenas. Consulta: 8 de abril de 2018. <http://bdpi.cultura.gob.pe/pueblos-indigenas?keys=>



Pablo se identifica con este pueblo dado que su ascendencia –mamá, papa y abuelos– es netamente Ashaninka. Cabe indicar que, su familia no siempre vivió en el Perené, fueron sus abuelos de padre y madre que emigraron a dicho lugar desde Pasco y Ucayali, respectivamente. En relación a esto último, Pablo señala que, sus abuelos fueron impulsados a migrar por evangelizadores que hablaban en ese entonces sobre un *“dios blanco que regalaba cosas, que te curaba y que te sana”*. (Pablo Jacinto, 2016)

Respecto a su vida en la comunidad, todo indica que Pablo vivía, si bien con lo estrictamente básico para sobrevivir, feliz. Pablo cuenta que en su comunidad había un colegio donde se dictaba primaria y secundaria. Señala que, luego de ir al colegio, regresaba a su casa y jugaba con los otros niños de la comunidad, pescaba y se bañaba en el río.

*“Terminaba el estudio y nos íbamos a bañar al río o nos íbamos a pescar. A veces mi papá no estaba y nos dejaba un papelito que decía: “No hay comida, ustedes se las buscan”. Entonces teníamos que irnos al río, pues. A Pescar, a cazar animales.”* (Pablo Jacinto, 2016)

A diferencia de los otros tres comuneros, a Pablo nunca se le ocurrió estudiar fuera de su comunidad, *“Yo estaba en mi mundo pues, en el monte ahí, eso era parte de mi vida.”* (Pablo Jacinto, 2016) En ese sentido, Pablo cuenta que luego de terminar el colegio, a los 16 años, se dio cuenta que no había oportunidades laborales, así que se empezó a trabajar en la chacra.

No obstante, hubo algo que llevó a Pablo a querer salir de su comunidad. El motivo tenía asidero en el vínculo que existía entre él y su comunidad. Pablo piensa que el bienestar de la comunidad debe siempre primar frente al interés individual. Esta filosofía es la que diferencia al pueblo asháninka de los occidentales, señala.

Pablo cuenta, que a los 16 años se dio cuenta de la existencia de una realidad que asechaba a su comunidad: el terrorismo.

*“Y yo un día que estuve andando por las comunidades, me encuentro, justo llevando mi mochilita, cargando mis cosas y me dicen (los terroristas):*

- Este, compañero, queremos que nos apoyes.*
- ¿Cómo quieres que te apoye? Si yo necesito también apoyo.*



- No, por eso, justamente. Estamos buscando gente para que se unan a nuestras filas para derrocar el gobierno.  
- O sea, que ¿vamos a ir a Lima para derrocarlo al gobierno?”  
O sea, porque ya me hacía pensar, pues. Para revelarme pues. O sea, cuando tú lo estudias, se te hace más fácil creerlo. Es que tú (comunero) vivías en un lado con este sistema, digamos de los terroristas. Tú estás al medio y al otro lado el ejército.” (Pablo Jacinto, 2016)

Es a partir de este episodio que Pablo decide ayudar a su comunidad siendo un líder indígena. Así, opta por unirse a la organización regional del valle, CECONSEC. Indica que, fue bien recibido por esta organización, toda vez que sus miembros veían en él las características de un gran líder nativo.

La organización convocó a jóvenes nativos que quisieran trabajar en temas relacionados al comercio, Pablo fue uno de esos jóvenes. Así, tuvo la oportunidad de viajar a distintos lugares del Perú hasta que llegó a la capital. Cuando regresa a su comunidad, lingüistas de la UNMSM se encontraban trabajando temas relacionados a la lengua asháninka. Son ellos quienes le comentan sobre la existencia de la modalidad de ingreso a la UNMSM por la modalidad de aborígenes amazónicos.

Pablo decide viajar a Lima a efectos de comprobar la veracidad de la información. Ya en Lima y con la ayuda de AIDSEP, corrobora que lo indicado por los lingüistas era cierto. Pablo presenta todos los documentos requeridos y paga la tasa correspondiente para postular.

Pablo fue la primera promoción de miembros de comunidades indígenas amazónicas que ingresa a la UNMSM a través de la modalidad de ingreso por aborígenes amazónicos. Cuenta, Pablo, que de los 800 postulantes indígenas que se presentaron solo ingresaron 120. El grupo que ingresó estaba compuesto principalmente por miembros del pueblo awajún, le seguían los shipibos; y, solo doce pertenecían al pueblo asháninka, ashéninka y nomatsiguenga.

Pablo inició sus clases en la universidad en el año 1999, sin embargo, se dio cuenta que, él al igual que muchos de los ingresantes por la modalidad, no contaban con el nivel académico necesario que requería la universidad. Es así que, Pablo decide conversar con el rector a fin de que le reserve durante un año la matrícula, para poder prepararse mejor en alguna academia preuniversitaria.

*“Yo ingrese el 99 aquí, ingrese por la modalidad entonces yo estaba perdido en el digamos matemáticas, nuestra matemática en la selva era pésimo. Entonces por no quedar mal frente digamos a la oportunidad que te da la universidad yo fui a hablar de frente con el rector. Saqué ahí una cita. Me la concedieron. Y le dije:*

*-Yo soy esta persona y me estás dando esta oportunidad, pues entonces esta es la oportunidad que puedo crecer como estudiante. Pero no tengo las condiciones en digamos los cursos de ciencias.*

*-A ver, ¿en qué área?*

*-En matemáticas, especialmente.*

*-Y ¿qué piensas?*

*-Yo pienso reservar mi matrícula. Y me meto a estudiar a una academia.*

*-Entonces pues, te metemos a la pre.*

*Y nos metieron a la pre. De los 120 solo entramos 6 creo. O sea, los que nos interesaban en realidad los que no, “yo estoy en la universidad” pero terminaba el semestre y jalaban. Entonces, yo no quería estar en ese rubro de los jalados. Porque daba la sensación que los estudiantes que viene de la zona con bajo rendimiento académico pues acá choca frente a una pared porque al final no te das cuenta de cómo es la educación y el nivel que te lleva lejos pues. Mira 10% y un 90% un niño nomas de lima nos ganaba.” (Pablo Jacinto, 2016)*

Pablo se pasó el primer año en Lima estudiando en la academia preuniversitaria para alcanzar el nivel académico necesario para aprobar todos sus cursos en UNMSM. Cuenta que, de los seis que ingresaron a la academia preuniversitaria solo terminaron dos.

Cuando terminó el año en la academia, Pablo retoma sus estudios universitarios en lingüística. Pablo nota que, tanto él como sus paisanos no poseen los recursos económicos suficientes para costearse la alimentación, movilidad, vivienda y materiales. Frente a esto, Pablo decide involucrarse en política estudiantil a fin de ser el vocero de estas demandas indígenas en UNMSM.

Paralelamente a sus estudios y su agenda política, Pablo tuvo que buscar trabajo para costearse la vida en la capital mientras duraban sus estudios en la universidad. Es así que, consiguió un trabajo dentro de la misma casa de estudios.

*“(...) me mandaron a trabajar en los servicios higiénicos de la universidad. Ahí trabajaba. He trabajador de 2 de la tarde a 10 de la noche ese es el horario y de 8 a 1. Ese ha sido mi primer trabajo. Estuve ahí tres años. Por eso estudiaba y trabajaba. Terminaba y estaba así.” (Pablo Jacinto, 2016)*

Además de los problemas relacionados a la falta de recursos económicos, Pablo cuenta que -al igual que los otros comuneros entrevistados- mientras estudió en

UNMSM fue víctima de discriminación por su origen étnico. Al respecto, Pablo relata que tuvo diversos episodios de este tipo, siendo dos los que lo marcaron. El primero tuvo que ver con que, se enteró, a través de un amigo, que algunos estudiantes llamaban despectivamente a los ingresantes por la modalidad “aborígenes”. Si bien este episodio, podría haber sido malinterpretado por Pablo, el segundo dejó en claro que el origen de Pablo representaba una carga negativa para relacionarse con los demás estudiantes.

*“(…) Eso me pasó a mí cuando vine a San Marcos, vine con mi vestimenta nativa, el primer día de clases... Todos me han mirado y poquito a poquito, provincianos de Lima, se han separado de mí. Se han separado de mí. (...) Nada, nada. Y yo nunca me he quejado, normal. Me fui le hablé al profesor, él me dice: “¿Qué tal, pues?” Le digo, “profesor mire, todos están haciendo su trabajo de grupo y nadie quiere estar conmigo. Yo voy a hacer solo mi trabajo.” “Listo, dame el trabajo”, me dijo.” (Pablo Jacinto, 2016)*

Asimismo, señaló que, si bien este tipo de actitudes se acentuaban cuando el estudiante pertenecía a alguna comunidad indígena, la realidad era que este tipo de discriminación era transversal a todos los alumnos que provenían del interior del país.

*“Y me hace acordar tú estudio a una estudiante de San Marcos. Bien linda la niña. Un buen nombre y tenía apellido quechua. Ya, y uno que otro le dice, yo tengo el apellido Castillo. Ya pues, está bien. ¿Y tú amiga? No quería decir, pues. Pucha nosotros pensábamos, puede ser un alemán o algo. Y no era eso. “No, yo tengo un apellido y pucha te vas a burlar” Todavía decía. ¿Y por qué?, digo. ¿Quién se va a burlar? Si nadie te conoce... “No, yo tengo un apellido quechua” Ah ya... Y se apellidaba Aucari. (...) Aucari Antipa era su apellido, bien linda la chica. Y fíjate por su apellido... Nadie quería juntarse con ella (...) Al final la chica se cambió de carrera, se fue a derecho.” (Pablo Jacinto, 2016)*

A pesar de las dificultades, Pablo logró terminar satisfactoriamente su carrera. Cuenta que su padre, antes de salir de la comunidad le dijo que “*si algún día estudias, quiero que regreses con su cartón en la espalda*”. Es así que, Pablo logró sacar su licenciatura y ni bien consiguió el “cartón”, cuenta que, se lo envió a su papá enmarcado para que pueda colgarlo en “*su quincha*”.

Luego de estudiar lingüística, Pablo inicia sus estudios de maestría en la misma casa de estudios, pero esta vez en la facultad de ciencias sociales. Ahí, estudia una maestría con mención en estudios amazónicos. Seguidamente, postula para una beca en la Universidad de San Simón de Bolivia, la que consigue y le financia una especialización en Educación Intercultural Bilingüe.

No contento con eso, Pablo postula una vez más a una beca internacional. Esta vez, la beca era financiada por la organización Ford y le financió una maestría en lingüística teórica y aplicada por la Universidad de Pompeu Fabra de Barcelona. Pablo obtiene la beca y termina su segunda maestría.

Dicho esto, se tiene, pues, que Pablo es un peruano asháninka miembro de la comunidad Marankiari, licenciado en lingüística y magister en ciencias sociales por la UNMSM; y, en lingüística aplicada por la universidad de Pompeu Fabra. Actualmente, Pablo se encuentra cursando el doctorado en lingüística en la UNMSM y es profesor a tiempo completo en el mismo lugar.

## 2.Sobre la identidad étnica y cultural de los sujetos de estudio

Expuesto el perfil de los comuneros que participaron en esta investigación, toca presentar; (i) lo que constituye la identidad colectiva de los pueblos amazónicos a los que los comuneros pertenecen; y, (ii) las manifestaciones individuales que corresponden a la identidad cultural y étnica de dichos pueblos.

Es punto tiene como objetivo dar respuesta a la primera interrogante de este capítulo: ¿quiénes son los trabajadores miembros de comunidades indígenas amazónicas egresados de UNMSM para sí mismos? Esto se logrará a través de la presentación de las características generales y de manifestaciones específicas de la identidad de los pueblos awajún y asháninka.

Respecto a lo que constituye la identidad colectiva de los pueblos amazónicos, se brindará un panorama general en la medida que este trabajo pretender incidir sobre conductas específicas de los individuos en relación a la manifestación de su identidad en un centro laboral. En otras palabras, se desarrollará lo que constituye la identidad colectiva de los pueblos a manera de contexto para poder entender las manifestaciones individuales de aquellas identidades.

A partir de lo señalado por los comuneros y de acuerdo a lo desarrollado en el primer capítulo sobre lo que significa cultura y étnica se ha podido identificar cinco manifestaciones de su identidad étnica: religión, justicia, relaciones interpersonales, lenguaje y apariencia física. Así, se evidenciará de qué manera los comuneros expresan su identidad a través de cada uno de los referidos aspectos.



Cabe indicar que, al igual que en el primer punto, las líneas que siguen tendrán como base lo dicho por los comuneros en las entrevistas. Sin perjuicio de ello, la información detallada será complementada con apuntes académicos antropológicos sobre los pueblos indígenas de estudio.

## 2.1. Identidad colectiva de los pueblos indígenas de estudio

Como se indicó previamente, los comuneros pertenecen a dos pueblos o etnias amazónicas: los awajún y los ashaninkas. A continuación, se presentará y desarrollará las características principales de cada étnica y las implicancias que posee ser miembro de estos pueblos. Cabe indicar que se citarán autores que tratan el tema de la identidad de ambos pueblos, no obstante, la idea es complementar los apuntes de los propios entrevistados más que ahondar en lo que los autores comprenden como manifestaciones de la identidad colectiva indígena, toda vez que las manifestaciones pueden variar en relación a cada individuo.

En este punto es necesario indicar que, las etnias indígenas no pueden ser entendidas como pequeños grupos de personas occidentales con manifestaciones culturales distintas a las de la mayoría. Más bien, existe una gran diferencia entre individuos con ascendencia cultural occidental e individuos con ascendencia cultural indígena. Esta diferencia parte del modo en el que ambas culturas conciben el mundo y se relacionan con su entorno.

Así, la lógica occidental se basa en la conceptualización de las cosas, mientras la lógica indígena, de acuerdo a lo que señala Levi-Strauss, se basa en relación de entidades en su entorno (Structuralism and work of Levi-Strauss, 2017). En otras palabras, para poder generar conocimiento –ergo, para vivir–, los individuos que abrazan la cultura occidental, requieren conceptualizar todo lo que observan. Por su parte, lo que ocurre con los indígenas y sus descendientes, es que no requieren de la conceptualización puesto que el concepto siempre variará de acuerdo a las relaciones lógicas que ellos quieran brindarle.

Teniendo esto en cuenta, es imprescindible precisar de alguna manera la identidad de los pueblos awajún y asháninka. Así, como se ha indicado previamente, en este punto se desarrollarán las características del pueblo awajun y ashaninka a partir de lo que indican sus miembros y alguna bibliografía.



### 2.1.1. Awajún

De acuerdo al Ministerio de Cultura, el pueblo Awajún es el segundo pueblo más numeroso de la Amazonía peruana. Geográficamente, se ubica en la región de Amazonas, y también se pueden encontrar algunas comunidades en las regiones de Loreto, Cajamarca y Ucayali. Este pueblo tiene una antigüedad de más de 2000 años.

El pueblo Awajún se caracteriza por ser guerrero. Desde épocas preincaicas hasta la actualidad el pueblo awajún ha enfrentado a todo aquel que pretendió conquistarlos. Prueba de ello es que, durante la expansión del Tahuantinsuyo, los incas habrían tratado de conquistar territorios awajún, lo que generó fuertes enfrentamientos entre ambos bandos. Seguidamente, y luego de la llegada de los españoles, este pueblo se resistió la penetración de misioneros jesuitas, y hasta de los propios caucheros.

*“Claro. Es más, en mi pueblo es conocido como los estrategas ¿no? Nosotros peleamos con los incas, con los pakatmu, con los mismos caucheros.” (Jorge Shimbukat, 2016)*

En tiempos contemporáneos, Felipe cuenta que los awajún acompañaron al ejército peruano para defender el territorio peruano durante la guerra del CENEP: *“(…) nosotros participamos como voluntarios conocidos como los shiachis (…)”* (Jorge Shimbukat, 2016).

Esta visión guerrera se encuentra impregnada en la mayoría de los aspectos de la vida en comunidad, uno de estos aspectos es la unión de pareja. El padre, Jaime Regan, sostiene que el matrimonio es la culminación de la primaria y la obtención de medios económicos para sostener a una familia (Regan, 2007). Esto se verifica con lo indicado por Abel.

*“(…) O sea, un guerrero, guerrero no se casa cuando no tienes tu visión, tu poder de guerrero. (...) porque los guerreros si no cumplen un papel de todas maneras vas a fracasar. Por eso el consejo era riguroso y la mujer era prohibida. (...) Primero consigue tu poder tu visión y luego a tu pareja.” (Abel Uwarai, 2017)*

En esa línea, existe la tradición de que los hombres awajún tengan más de una esposa siempre y cuando el hombre posea un cargo importante dentro de la jerarquía guerrera (Regan, 2007). Igualmente, esto es verificado por Abel, de la siguiente manera.

*“Mi abuelo de parte de mi mamá ha sido brujo curandero y ha tenido tres mujeres. (...) Es que eso eran buenos guerreros.”* (Abel Uwarai, 2017)

Otra de las características que posee el pueblo awajún es el orgullo por su etnia. Euclides, cuenta que el verdadero awajún valora a su gente, su pueblo y sus líderes. En ese sentido, el indígena awajún es una persona hospitalaria y solidaria.

*“Por ejemplo, antes cuando alguien iba a pedir una yuca, le decías ¿me puede invitar una yuca? En mi cultura jamás te invitaban una. Te daban dos o tres. ¿Por qué? Porque si le dabas uno, era sinónimo de tacaño.”* (Euclides Espejo, 2016)

Si bien la caza es una actividad fundamental para el pueblo awajún (Regan, 2007), uno de los valores que caracteriza a este pueblo es el respeto por la naturaleza y los recursos que esta les brinda. En ese sentido, los awajún elaboran estrategias de caza para evitar la depredación de las especies.

*“Cuando mis ancestros cuidaban la naturaleza, el medio ambiente, los animales. Se ponían en un sitio cazaban unos cuantos. Para no acabar, iban a otro sitio. Para que se repueblen. Así paraban. Pero, no criaban. Pero de todas maneras dejaban a la naturaleza. (...)”* (Euclides Espejo, 2016)

Por último, otra de las características del pueblo awajún es que consideran que cada persona crea su propio destino mediante sus propios esfuerzos (Regan, 2007). En ese sentido, los tres entrevistados awajún resaltaron que para “desarrollar” su comunidad no depende ni requieren de la ayuda del Estado, sino únicamente de sus propios esfuerzos.

Así pues, se tiene que el pueblo awajún se caracteriza por tener una filosofía basada en: el esfuerzo propio, el respeto por la naturaleza, la solidaridad entre sus miembros; y, una visión guerrera en todos los aspectos de su vida. En suma, de acuerdo a lo que indica Jorge Shimbukat, como awajún *“priorizas el interés de la comunidad”*. Cabe indicar que, si bien el pueblo awajún comparte esta forma de ver el mundo, las manifestaciones de esta visión variarán según la comunidad.

#### 2.1.2. Asháninka

De acuerdo a lo indicado por el Ministerio de Cultura, el pueblo Asháninka habita en territorio peruano desde hace más de 3000 años. Actualmente, el pueblo Asháninka es el pueblo indígena más numeroso del Perú y se encuentra ubicado en diversas

comunidades dentro de las regiones de Junín, Ucayali, Huánuco, Cusco, Pasco y Ayacucho.

El pueblo asháninka se caracteriza por su territorialidad. En ese sentido, Pablo señala que la actitud de los asháninka respecto de su territorio se asemeja al comportamiento de las abejas respecto del panal. En ese sentido, indica que, las abejas se presentan como seres pacíficos, siempre y cuando nadie se aproxime o toque el panal.

*“O sea, en este caso tú lo que puedes ver como identidad del Ashaninka es como un panal de avispa (...) El panal de avispa es como cuando tú estás en tu comunidad en tu territorio. Mientras no te toquen no te fastidian, todo bien con los demás pueblos. Ya pues, cuando te empiezan a fastidiar la avispa reacciona entonces empieza a picar.”*(Pablo Jacinto, 2016)

De la cita se desprende que, si bien los asháninkas saben cómo defenderse, no son pueblos que busquen el enfrentamiento con otros pueblos. El conflicto únicamente se dará en caso extraños quieran inmiscuirse en su territorio.

Distinto es el caso de las relaciones dentro de la comunidad. Al respecto, Pablo señala que entre los miembros de la comunidad si se busca tener enfrentamientos, los que surgen por diversos motivos; como, el territorio o las mujeres.

*“Entre nosotros entre nosotros nos buscaremos conflictos internos acá. Porque el patrón cultural del grupo ashaninka es tener territorio, tener más mujeres, pero siempre que diga el jefe. Pero con otras culturas fuera que están a nuestro costado no creo. Por eso es que los ashaninka raros somos.”* (Pablo Jacinto, 2016)

Frente a la territorialidad como característica del pueblo asháninka, se yergue la idea de reciprocidad e intercambio como regla de vida cotidiana asháninka. Al respecto, Santos Guerrero señala que; *“se han encontrado hachas de bronce en los territorios que ocupaban ancestralmente este pueblo”*. Lo que denotaría que los asháninka habrían mantenido relaciones de intercambio con poblaciones andinas desde épocas anteriores a los Incas (Santos Granero, 1992 ).

Asimismo, de acuerdo a lo indicado por Pablo, además de con agentes externos, el pueblo asháninka practica la reciprocidad e intercambio dentro de su misma comunidad.

*“Mira, yo me comporto así, estas son mis reglas: “No comer, no beber, no hacer esto, etc.” Acá dejo 50 soles. Si a mi regreso se pierde, ¿quiénes estaban acá involucrados? “no tocar, solo pedir” Para saber, quién ha agarrado y cómo devuelve.” (Pablo Jacinto, 2016)*

Tanto la territorialidad como esta última característica, reflejan que el pueblo asháninka posee una visión comunitaria antes que individualista respecto a su propia existencia. Así, de acuerdo a esto no es de extrañar que otra de las características que definen a los asháninka sea el cuidado del medio ambiente. Pablo cuenta que, estando en Lima tomo consciencia de que el cuidado al medio ambiente es uno de los pilares sobre los cuales se basa toda su cosmovisión.

Se tiene pues, que el pueblo asháninka se define por tres características: (i) territorialidad, (ii) intercambio y reciprocidad; y, (iii) el cuidado del medio ambiente. Estas tres características se fundan en la primacía del interés comunitario sobre el individual en la mayor parte de aspectos de la vida en comunidad.

## 2.2.Las manifestaciones individuales del derecho a la identidad étnica y cultura

La identidad étnica y cultural de los pueblos awajún y asháninka es algo imposible de aprehender debido a su alta subjetividad y dinamismo. No obstante, para efectos de esta investigación, lo que se requiere observar son las manifestaciones de esta identidad a fin de evidenciar si existe o no una afectación al derecho a la identidad étnica y cultural de los entrevistados en el ámbito laboral.

Es así que, en este punto se presentarán los cinco tipos de manifestaciones de la identidad étnica que poseen los miembros de los pueblos awajún y asháninka entrevistados para esta investigación.

Las manifestaciones que se presentarán a continuación estarán relacionadas a seis aspectos: (i) religioso, (ii) jurídico, (iii) social, (iv) idioma; y (v) físico. Cabe indicar que el desarrollo de estos aspectos importa lo indicado por cada uno de los entrevistados. En ninguna medida pretende agotar o restringir las diversas manifestaciones culturales que poseen las distintas comunidades de ambos pueblos.

### 2.2.1.Instituciones religiosas

De acuerdo a lo señalado por los comuneros participantes de esta investigación, tanto el pueblo awajún como el pueblo asháninka expresan su identidad a través de instituciones religiosas. En ese sentido, ambas etnias coinciden en la idea de la

existencia de una pluralidad de divinidades y en la necesidad de relacionarse con ellas a través de determinados ritos.

A continuación, se presentará de manera muy concreta las creencias religiosas relacionadas a la identidad awajún y asháninka de los entrevistados; y, los ritos que importa vivir tales creencias.

(i) *Creencias Religiosas*

Como se ha indicado previamente, parte importante de la identidad étnica y cultural del pueblo awajún y asháninka radica en sus creencias religiosas. Si bien ambos pueblos poseen esta idea de religiosidad, cada uno profesa su fe a divinidades distintas. De esta forma, se presentarán por separado en qué consiste cada una de estas creencias.

El credo que profesa el pueblo awajún, se basa en la existencia de tres espíritus: Apajuí, Etsa, Ajútap. (Regan, 2007). No obstante, de acuerdo a la información proporcionada por los entrevistados, la divinidad que más presente se encuentra en la cosmovisión awajun es la última; Ajutap. Respecto a la existencia de Ajutap, Euclides se pronuncia:

*“(...) mi pueblo también creía y cree en Ajutap. (...) Ajutap es alguien que es visionario, es (alguien) que te guía.” (Euclides Espejo, 2016)*

Por su parte, Abel indica que cree en el poder de la “cosmovisión” awajún la cual compara con una religión, e indica lo siguiente:

*“Y conversando con un cura, si awajún hubiera tenido plata hubiera dicho ya nació Dios para la humanidad. Ahora Dios no sería Jesús, sería Ajútap y no pasó nada. Porque mis paisanos creían en Ajútap.” (Abel Uwarai, 2017)*

Se tiene pues, que, si bien los textos académicos reportan que el pueblo awajún posee una pluralidad de divinidades que se relacionan en igual nivel, para más de la mitad de entrevistados awajún identifica a Ajutap como la divinidad fundamental de su credo.

Ahora bien, respecto al pueblo Asháninka, Rojas Zolezzi señala que sus divinidades religiosas se encuentran divididas en tres categorías: Tasorentsi, Maninkari y Kamari. Dentro de la primera categoría, se encuentran en palabras del autor, las entidades



dueñas del soplo de vida, los que son considerados los seres más poderosos del cosmos asháninka (Rojas, 2014:141). Esto es confirmado por Pablo cuando señala lo siguiente:

*“(...) Tasorentsi es el creador, el creador del cielo (...) Tasórentsi que nos da vida nos da el aire que respiramos.” (Martel, 2009:168)*

Dentro de la segunda categoría, los Maninkari, se encuentran los seres que no pueden ser percibidos por los asháninka. Maninkari significa “aquellos que se ocultan”, en ese sentido para lograr tener contacto con estas entidades es necesario la toma de Ayahuasca (Rojas, 2014:212). El rol que juegan estos espíritus dentro de la “cosmovisión” asháninka es el de proveedores, ellos controlan los fenómenos atmosféricos, los animales y las plantas. Respecto a los Maninkari, Pablo indica:

*“(...) Los manínkari, o sea, los que uno no se ve, ya, digamos, eso conducía, cuando el tabaquero (...) tenía... peleaba entre ellos (...), pero como dice, estaba, pero estaba yendo, o sea andando, pero ahí está actuando allá donde han matado el tigre (...), espíritu está yendo (...) Habita en varios sitios, pero no le encuentras.” (Martel, 2009:171)*

Finalmente, dentro de la categoría Kamari se encuentran los seres “malignos”. Rojas Zolezzi señala que la traducción más precisa para esta categoría sería “mortífero”. Asimismo, indica que en la referida categoría lo asháninka incluyen todo lo que ellos consideran peligroso, no solo en función de su ser sino también de sus huertos (Rojas, 2014:214). En esa línea, Pablo señala:

*“(...) hay varios, el tunche, el pishtako, acá nomás le ves, hay este... katsivoreri, mankoite, sashintsi... hay varios pe’ (...) se viene por acá el kamari, pero viene a molestar, hay veces que con susto enferma la gente, hasta se muere. Por eso tenemos... decimos al sheripiari que nos cure.” (2009:171) (Martel, 2009:172)*

Cabe recalcar que, luego de la llegada de los protestantes alrededor de 1900 – *Mis abuelos escucharon sobre un Dios blanco que regalaba cosas, que te cura y que te sana.* (Pablo Jacinto, 2016) -, estas categorías se fusionaron con las creencias importadas.

En suma, se tiene que, las creencias religiosas presentadas forman parte de la identidad étnica de ambos pueblos, del mismo modo que las creencias religiosas

importadas (católica, adventista o evangélica) forman parte de la identidad cultural occidental.

(ii) *Uso de Ayahuasca y la figura del Chamán*

A partir de lo desarrollado en el punto anterior, se puede observar que, los pueblos awajún y asháninka entienden el mundo –por lo menos- en dos dimensiones. La primera de estas dimensiones corresponde a una realidad cotidiana que pueden percibir sin problemas y con los cinco sentidos. Mientras que, la segunda, en tanto se encuentra oculta, exige a los individuos que deseen percibirla, entrar en un estado físico y psicológico al que se puede llegar únicamente a través del rito de toma de Ayahuasca.

El rito de toma de Ayahuasca data de tiempos ancestrales y supone la comunicación entre dos dimensiones: la realidad cotidiana y realidad en la que habitan los espíritus de la selva. En ese sentido, la toma de Ayahuasca es considerada por los propios miembros de las comunidades indígenas, una práctica sagrada.

De acuerdo a lo indicado por los entrevistados, este rito posee diversas finalidades entre las cuales se encuentran las siguientes: (i) obtener conocimiento para ejecutar roles especiales (Jorge Shimbukat,2016), (ii) obtener sabiduría para tener más status (Jorge Shimbukat,2016), (iii) mantener el cerebro en funcionamiento (Jorge Shimbukat,2016), (iv) educar a salvaguardar la integridad del individuo como todo lo que le rodea (Jorge Shimbukat,2016), (v) agradecer (Euclides Espejo,2017), (vi) reflexionar (Euclides Espejo,2017); y (vii) sanar males que aquejan al individuo (Abel Uwarai,2017).

Respecto a esta última finalidad, el día de la entrevista Abel indicó lo siguiente:

*“Claro, el viernes o sábado estoy viajando. Y voy a tomar ayahuasca. Ahora si me falta. Note puedo decir, pero después de que regrese te voy a contar. Porque es algo que no se cuenta antes. Y te voy a decir eso es lo que hice.”*

Pero ¿qué supone exactamente este ritual? Pues bien, a partir de lo señalado por los entrevistados, la toma de Ayahuasca supone una manifestación espiritual (Abel Uwarai, 2017) (Pablo Jacinto, 2016) que determina la pertenencia la profesión de su credo (Euclides, 2017). Es un ritual que puede realizarse a partir de los 6 años y que

deberá ser practicado durante toda la vida del comunero (Jorge Shimbukat, 2016). Finalmente, la toma de Ayahuasca es un rito privado, donde debe existir una relación de confianza entre el chamán y la persona que se somete a dicho rito (Abel Uwarai, 2017). Al respecto, la Defensoría del Pueblo, indica lo siguiente:

*“el curandero prepara antes una atmosfera de confianza, para luego, con ayuda de rezos y cantos en lengua indígena, inducir a la persona a que entre en estado de introspección. La ingesta de ciertas plantas psicoactivas, como la ayahuasca, ayudan también a que esta se sensibilice hasta encontrar la explicación del mal que lo aqueja.”*  
(Defensoría del Pueblo, 2008)

A partir de lo citado se puede observar en qué consiste el rito de toma de Ayahuasca. Así, además de la ingesta de determinadas hierbas con propiedades alucinógenas, es necesario el ayuno y disponer de un buen guía espiritual. Al respecto, Jorge Shimbukat señala que este último personaje en para los awajún es el “*Huaymaco*” visionario (Jorge Shimbukat, 2016). Mientras que, para el caso de los asháninkas, esta figura es el “*Sheripari*” (Pablo Jacinto, 2016).

Como es evidente, practicar este rito, implica, al igual que cualquier otro rito religioso, el uso de un tiempo determinado. En ese sentido, para que los comuneros puedan practicar este ritual es imperativo que tengan disponibilidad de tiempo, máxime si es que esta práctica implica, ayuno y el retorno a sus comunidades.

Dicho todo lo anterior, se tiene que la toma de Ayahuasca representa, para todos los entrevistados, una forma de exteriorización de su identidad étnica. Cabe indicar que, este tipo de manifestación debe ser considerada como una forma de reafirmar la pertenencia a un determinado credo, y con ello, hasta ahora, a determinada etnia.

#### 2.2.2. Instituciones de Justicia

La existencia de instituciones de justicia se yergue sobre la idea de justicia comunal. En ese sentido, Peña Jumba señala que, la justicia comunal es el conjunto de formas particulares o sistemas de resolución de conflicto que existen dentro de una comunidad nativa. (Peña Jumba, 2009)

De acuerdo a lo indicado por el citado autor, la justicia comunal se encuentra conformada por tres instituciones: el/los conflictos, órganos y procedimientos de resolución, y acuerdos o decisiones finales. (Peña Jumba, 2009)

A partir de lo señalado por los entrevistados, se puede observar que existen dos tipos de conflictos: los que involucran únicamente a familias; y, los que conciernen a toda la comunidad. Respecto a los conflictos familiares, los entrevistados, destacan los siguientes casos: (i) conflictos de pareja; y, (ii) suicidios. Así, los comuneros detallan lo siguiente:

*“Digamos adulterio. En el adulterio, por ejemplo, el marido encuentra a su mujer teniendo relaciones con otro hombre. Entonces el marido tiene derecho ese instante matarlo a los dos y eso no se necesitaba reunión. Lo hacía. Y era una justicia perfecta. Porque lo mató a los dos. Porque está ofendido. Pero si hacía uno de ellos y al otro no, entonces la familia de víctima le reclamaba. Y si estaba ofendido, ¿por qué no lo hizo? Ahora va a chocar conmigo entonces ahí se armaba una guerra. Después de eso se hacía la reunión, pero familiares. O sea, de víctima y del otro.”* (Abel Uwarai, 2017)

*“había un problema que un joven se había suicidado. Que teniendo marido había dicho que era soltera. Después el joven se entera que tenía marido. Entonces la comunidad estaba lista para matarlo. (...)”* (Abel Uwarai, 2017)

Por su parte, los comuneros entrevistados indicaron que, los conflictos comunales se centraban en los siguientes temas: (i) brujería, (ii) robo, (iii) homicidios; y, (iv) conflictos con otras comunidades. De esta forma, relatan lo siguiente:

*“Casi queman a tres mujeres que practicaban la brujería. (...)Mira, practicaban... La gente estaba tranquila, nadie se enfermaba ¿Qué pasa no? Entonces dicen “Tal cosa tú” No, no pasa nada... Hasta que lo detectaron. Entonces ¿Qué pasa? Una señora, su yerno, estaba acá en Lima. Se va a visitar a la suegra. Entonces llega con su hijito. Su hijito está correteando por ahí, está comiendo un pan, y viene otro niño y le pide. No le quiere invitar. De ese problemita, le ha brujeado. (...) Una cosa tonta, pero así pasa. Entonces ¿Qué sucede? El niño ya estaba por morirse... Y entonces dice: “Seguro que lo han brujeado” ¿Quién más va a ser? Si ha discutido con ese niño, pucha. “Te has chocado con la bruja, pues”. Entonces fueron a decirle a la señora. Se negó. Entonces lo querían curar como mi papá hace, con la evaporación. Ya les iba a avisar. “Tú has sido la que ha brujeado por ese niño que no le invitaste” El jefe dijo: “Ultima vez, si haces de nuevo te vamos castigar” Al día siguiente, lo mismo. Pues el chico se amargó, el papá del niño. Dijo: “Pucha, esto ya es demasiado”. (...) La agarro a la señora, la amarró, la primera bruja. La amarró en una casa. Ahí estaba botada la bruja, tranquila. Entonces toda la gente se amargó porque ese niño iba a morir, pues. Entonces lo llegaron a salvar al niño, así. Y después de un tiempo la soltaron y ya estaba tranquila. Después de un mes volvió a cometer lo mismo, ya no con un niño, sino con una persona mayor. Y la persona mayor, murió. Ya se amargó el chico. Otra agarrada. No sé cómo, en un descuido la agarraron a la bruja. Y la castigaron toda una noche. Con Chalanca de mula...”* (Pablo Jacinto, 2016)



*“Bueno, (la comunidad se reúne) para ver primero: Comportamiento de la comunidad, que todos nos estamos comportando de manera correcta. O hay alguien que está pasándose de listo. Puede que esté robando gallinas. Entra a casas ajenas ¿No? Porque todos nos conocemos, pues. Todos sabemos qué tenemos. Entonces, no puede haber un robo entre nosotros. Si todos estamos en una sola colectividad. Y entonces cuando descubríamos eso. Pucha, teníamos que corregir ¿No? Entonces ese corregimiento, primero era una llamada en la asamblea.” (Pablo Jacinto, 2016)*

*“Pero cuando hay problemas con otras comunidades, otros pueblos. Todos nos reunimos para ver la estrategia de cómo sacarlos.” (Jorge Shimbukat, 2016)*

A partir de los casos presentados, se puede observar que existen formas distintas de resolver y/o abordar los conflictos. Así, en caso se trate de un conflicto que afecte directamente los intereses de la comunidad, el mismo será resuelto por la asamblea comunal; mientras que, cuando el problema involucra a la comunidad de manera indirecta, este se solucionará entre las partes involucradas.

Cabe indicar que, en el caso particular de los awajún, existe una persona legitimada para solucionar este tipo de conflictos: el guerrero awajún. Si bien la existencia de esta figura cobra sentido dentro de un conflicto armado con otras comunidades; de acuerdo a Abel, esta no sería su única función, sino que, el guerrero awajún, deberá, además, ejercer un papel de conciliador y/o juez de cara a los conflictos entre las familias que conforman la comunidad. (Abel Uwarai, 2017)

Ahora bien, de no llegar a un acuerdo, y a fin de evitar posibles actos de venganza, se opta por castigar al comunero considerado culpable por la asamblea. Así, los entrevistados indicaron que los castigos consistían en: (i) confinar al individuo a un calabozo (Pablo Jacinto, 2016), (ii) hacer que el individuo realice trabajo forzoso (Jorge Shimbukat, 2016), (iii) azotarlo con chalana de mula, (iv) “ishaguearlo”, (v) quemarlo; o, (vi) expulsarlo de la comunidad (Pablo Jacinto, 2016)

Dicho esto, el ejercicio de la justicia comunal se presenta como una de las manifestaciones de su identidad étnica y cultural, pues, si bien la idea de “asamblea comunal” nace durante el gobierno del presidente Velasco Alvarado, la forma de hacer justicia siempre ha sido y será parte íntima de la identidad de los pueblos indígenas.



### 2.2.3. Instituciones Sociales

Al igual que las manifestaciones religiosas y jurídicas, las manifestaciones sociales son formas mediante las cuales los miembros de pueblos indígenas expresan su identidad. Este tipo de manifestaciones consisten en conductas y/o ideas que los diferencian de otros grupos humanos y los ayudan a identificarse a sí mismos como tales.

La particularidad de las manifestaciones sociales, a diferencia de las religiosas y jurídicas, corresponde a las diversas formas mediante las cuales los miembros de una comunidad construyen relaciones interpersonales. Si bien, el idioma es, por excelencia, el medio más utilizado para interrelacionarse con las demás personas, lo cierto es que existen otras formas a través de las cuales los individuos pueden interrelacionarse. En ese sentido, la vestimenta, el sexo y la edad son maneras mediante las cuales el individuo proyecta un mensaje. Así, habrá conductas y/o características que serán valoradas por los demás; y, otras que no.

Una de las formas de interrelacionarse con sus pares, tanto en el pueblo awajún como en el pueblo asháninka, es el sexo y los roles que debe cumplir el individuo en base a esta característica. Ambos pueblos parten de la idea de que, los hombres y mujeres no son seres iguales motivo por el cual cada sexo debe asumir y limitarse a un papel distinto dentro de la comunidad. En palabras de Abel, *“La sociedad awajún es una sociedad bien definida, cada uno tiene su lugar. Nos da risa la discusión de género. Los indígenas no tienen esos problemas, ellos saben que tienen que hacer.”* (Abel Uwarai, 2017)

Pues bien, como se desprende de lo indicado por Abel, el ser hombre o ser mujer te ubica dentro de la estructura social de la comunidad. De esta forma, la posición que se le asigna a un individuo en función a su sexo deberá ser ocupada de acuerdo a las expectativas que tiene la sociedad, cualquier omisión o modificación –voluntaria o involuntaria- de este rol, resultará en la humillación del individuo. Respecto a esto, Euclides señala lo siguiente:

*“(…) Sabes que en mi cultura el varón no puedo cocinar, no puedo lavar ollas, porque son cosas de mujeres. Porque es una humillación para mi cultura. O sea, lamentablemente esa creencia existe, que el varón no puede hacer eso. Entonces muchas personas, yo me acuerdo un amigo, que estaba lavando su ropa ¿no? Y venía una chica, (él) dejaba y se iba a su cuarto ¿Por qué? Porque no quería que lo vea.”* (Euclides Espejo, 2016)

No obstante, si bien el sexo es una manifestación de la identidad social que poseen los individuos en estos pueblos, lo cierto es que dicha percepción está desapareciendo con el tiempo. En ese sentido, Pablo indica que las prácticas machistas están “*cambiando en la actualidad*”.

Al igual que la posición de los sexos dentro de la organización social, la edad es otra forma de interrelacionarse con los miembros de la comunidad. En ese sentido, los hombres viejos tenían una posición fundamental dentro del esquema social, por lo que todos los individuos del pueblo les debían un respeto especial. Jorge indica que en la etnia awajún, el viejo sabio era llamado “*Tamu*”.

Por último, se tiene que la manifestación social que principalmente incumbe a esta investigación la constituye el uso de ropa nativa. De acuerdo a lo señalado por los comuneros, tanto el pueblo awajún como el pueblo asháninka utilizan una túnica marrón a la que se refieren como “*Kushma*”. Al respecto, Pablo indica que dicha vestimenta es un tipo de atuendo formal.

“*Carolina: ¿Tú vestimenta nativa?*”

*Pablo: Sí, la Kushma*

*(...)*

*Pablo: Es formal, pues. (...)*” (Pablo Jacinto, 2016)

Asimismo, este tipo de ropa nativa es utilizada únicamente por los hombres de la comunidad y en ocasiones especiales. Euclides señala que, “*esa (la Kushma) no es ropa de juego*”.

Además de la Kushma, y particularmente en el caso del pueblo awajún, Abel refiere que, los hombres de la comunidad utilizan otro tipo de indumentaria como; coronas de plumas, botones, faldas, lanzas, collares en las piernas y pintas de achote en la cara (Abel Uwarai, 2017). El uso de esta indumentaria denota cuanto poder posee un guerrero.

Asimismo, en el caso del pueblo asháninka, Pablo reporta que es el uso del pelo largo en los hombres constituye una forma de expresar sabiduría y salud (Pablo Jacinto, 2016).

Se tiene, pues, que las manifestaciones sociales a las que hacen referencia los entrevistados forman parte de la identidad étnica y cultural de los pueblos en mención. Cabe indicar que, la protección que le otorgue el derecho a la identidad étnica y cultural a manifestaciones que aparentemente no coincidan con los derechos fundamentales deberán ser analizadas en los casos particulares. Por lo pronto, en esta investigación solo se analizarán las manifestaciones sociales pertinentes para dar respuesta a la pregunta de investigación.

#### 2.2.4. Idioma

Como se indicó en el punto anterior, el idioma es por excelencia el instrumento de la comunicación y el medio a través del cual se proyecta la identidad de cualquier persona. Dada su importancia se decidió tocarlo como un punto aparte a las manifestaciones sociales.

De acuerdo a la Base de Datos de Pueblos Indígenas, publicada por el Viceministerio de Interculturalidad, el pueblo awajún tiene como idioma el aguaruna, mientras que el pueblo ashaninka habla el idioma asháninka. Esta información fue corroborada por los comuneros entrevistados. Tres de los cuatro comuneros entrevistados señalan que durante los primeros años de su vida escucharon únicamente hablar en su hogar las respectivas lenguas nativas.

Cabe indicar que, los entrevistados refieren que las circunstancias los obligaron a acoger el idioma español como su segunda lengua. Así, los cuatro entrevistados indicaron que aprendieron el castellano de la zona, esto quiere decir que, poseen una pronunciación; y, utilizan un orden gramatical, distinto al castellano que se habla en Lima.

#### 2.2.5. Rasgos Físicos

En este punto, conviene hacer una breve referencia a lo desarrollado en el primer capítulo respecto a los aspectos que comprende la identidad étnica. Así, la identidad étnica de los entrevistados se encuentra compuesta por dos aspectos; dinámico y estático. Siendo que, el primero hace referencia a las características incorporadas del medio social; mientras que el segundo, a características con las que el individuo nace.

Teniendo esto en cuenta, los rasgos físicos conformarán, en esta ocasión, el aspecto estático de la identidad étnica de los entrevistados. Cabe indicar que, no es necesario presentar rasgos físicos determinados para identificarse como parte de un pueblo

indígena. No obstante, en el presente estudio se utilizará este aspecto de la identidad toda vez que: (i) los entrevistados indican ser conscientes de que existen diferencias físicas entre ellos y el común de la gente en Lima atribuyendo los mismos a su identidad awajún y asháninka, respectivamente; y, (ii) la existencia de categorías raciales en el imaginario colectivo.

A continuación, se adjuntan cuatro fotos a partir de las cuales se puede observar que los sujetos de estudio poseen características fenotípicas que los relacionan entre sí.



## **II. PARA LOS OTROS: QUIÉNES SON TRABAJADORES MIEMBROS DE COMUNIDADES INDÍGENAS AMAZÓNICAS EGRESADOS DE LA UNMSM**

### **1. Presentación de los “otros”**

Como se ha indicado previamente, la identidad étnica se construye sobre la base de dos perspectivas: la del “yo” y la del “otro”. Hasta acá, se tiene clara la identidad étnica de los miembros de comunidades indígenas amazónicas desde su propia perspectiva.



Así, en este punto corresponderá hablar sobre la identidad de los entrevistados desde la perspectiva que posee un “otro”. No obstante, antes de responder esa interrogante se debe tener presente a quién hace referencia el “otro”, ¿quién es el “otro”?

Dar respuesta a la interrogante planteada acarrea una gran dificultad. Esto, en la medida que, la sociedad peruana sigue tratado de invisibilizar sus diferencias étnicas y culturales por medio de distintas herramientas, siendo el discurso del “mestizaje” el instrumento más difundido (Ardito,2010:3). La extendida idea de que no existen “razas” o “culturas” y que todos los peruanos son idénticos, en tanto todos son un producto del mestizaje, hace pensar que no cabe lugar para un “otro” étnico o cultural.

Antes de la llegada de los españoles, el Perú; y, en específico, la Amazonía, albergó diversos grupos étnicos, como el pueblo awajún y asháninka; grupos originarios a los que refieren pertenece los entrevistados. Respecto a la convivencia de estos grupos, además de la expansión de los quechuas (Itier, 2015:1), no se han hallado registros de un grupo que haya tratado de imponer masivamente sus patrones culturales al total de las etnias amazónicas.

No obstante, esta realidad cambió con la llegada de los occidentales al Perú. Los europeos trajeron con ellos su cultura y empezaron por reprimir cualquier otro patrón cultural que no se asemeje al suyo (Quijano,1992:12). Así, impusieron, de manera masiva y aplastante, un nuevo orden cultural.

Teniendo lo anterior en cuenta, es evidente que, en el caso de los pueblos originarios exista, además del “yo” un “otro”. Este “otro” será todo aquel individuo, que posea una cultura erguida sobre la represión de cualquier otra forma de entender el mundo que no sea la suya. El “otro” será, para efectos de esta investigación, el que posee o cree poseer la cultura del poder; y, que, a través de aquel pretenda homogeneizar el imaginario cultural del resto de peruanos.

Así, este punto tratará sobre lo que entiende esa “otredad” occidental a propósito de la identidad indígena. Para ello, se presentará primero, al “otro”. Luego, se desarrollará de manera general lo que significa ser indígena en el Perú, y de manera particular lo que significa para los “otros” ser uno de los miembros entrevistados.



### 1.1. Para los indígenas y el mundo: Quiénes son la “occidentalidad”

El origen y lo que se entiende por “occidentalidad” -u los “otros”- para los indígenas como para el resto de los países colonizados por europeos, se debe explicar a partir de la teoría de la *Colonialidad del Poder* de Aníbal Quijano.

De acuerdo a lo señalado por el profesor Quijano, la “otredad occidental” tuvo origen en la conquista y colonización europea a las culturas que ocupaban ancestralmente el territorio latinoamericano. Aquel evento, dio inicio a un nuevo orden social que ahora no solo se aplica en este territorio, sino que se replica alrededor del mundo.

En la conquista y, posteriormente, durante la colonia, los españoles establecieron una relación de dominio cultural, social y político sobre las sociedades conquistadas. Ambos eventos, no deben registrarse como un evento aislado en el tiempo, todo lo contrario. La idea de una relación de dominio esparcida durante la conquista y la colonia logró intervenir e interceptar el imaginario de los propios dominados, así como de las futuras generaciones gracias a su intangibilidad. De esta forma, se puede decir que los motivos de las distintas discriminaciones de la actualidad están basados en aquel orden impuesto hace doscientos años.

Pues bien, la supremacía cultural occidental, se logró a través de la represión de todo tipo de cultura distinta a la aquella. En otras palabras, se suprimió la existencia de la alteridad indígena en todo sentido para darle paso a una cultura occidental que se autoproclamó perfecta en sus patrones de producción de conocimiento y de significado de las cosas y eventos.

*“La cultura europea pasó a ser un modelo cultural universal. El imaginario en las culturas no-europeas, hoy difícilmente podría existir y, sobre todo, reproducirse, fuera de esas relaciones.”(Quijano: 1992, 13)*

De esta manera, no quedó otra opción para culturas distintas a la occidental, que interiorizar este modelo de conocimiento y orden del mundo, mientras se convertía al mismo tiempo en un paradigma universal para la relación entre todas las personas y con el resto del mundo.

Cabe indicar que, si bien este nuevo orden logró colocarse por encima de otras culturas este no es del todo coherente. El nuevo orden posee inconsistencias relacionadas a la racionalidad respecto del sujeto, objeto y la relación entre los mismos.

Así, los europeos se colocan como sujeto mientras que los demás se ubicarán siempre como objetos. En ese sentido, la relación que existe entre ambos no será simétrica, sino que los objetos -en este caso, los colonizados- serán siempre inferiores por naturaleza.

Paralelamente, a este contexto de racionalidad subjetiva, la occidentalidad profesa la idea de la existencia de una “totalidad social” en favor de la continuidad de jerarquías socioculturales como la iglesia y la corona. Indica que, trata de ver el conjunto de la sociedad como un todo orgánico. Esta idea se vende dando un rol protagónico a cada cultura siempre y cuando se encuentre subordinada a la cabeza que, en este caso, es la cultura occidental.

Pues bien, se tiene que, para los indígenas y el resto del mundo, la otredad occidental se entiende y tuvo origen en el modelo social impuesto durante la conquista y la colonia sobre las culturas ancestrales que habitaron el hemisferio sur. Esto llevó a visibilizar la existencia de un “otro” con características distintas a las de las culturas indígenas.

#### 1.2.La occidentalidad: Desde el siglo XVI hasta hoy

Como se puede observar del punto anterior, el “otro” no es una persona concreta con características determinadas, el “otro” es, más bien, una idea importada respecto de una cultura concreta que calará dentro del imaginario de diversos sujetos. Sin embargo, toda vez que una idea no puede ser transmitida sin un portador del mensaje, la misma tuvo diversos tipos de portadores con los cuales los indígenas podían identificarla.

La importancia de este punto radica en la conexión que existe, entre la intangibilidad de la cultura y los rasgos físicos que comparten los portadores de la misma. Esto, por cuanto los rasgos físicos como identidad estática, es la forma más sencilla de agrupar a personas. Así, como se ha descrito anteriormente, los comuneros partícipes de esta investigación poseen rasgos físicos que los identifican con su etnia, en ese sentido este punto tratará de visibilizar si las personas portadoras de la cultura occidental comparten rasgos físicos y cuáles serían aquellos.

Pues bien, el primero “otro” y portador, poseía características “concretas”; o, que -por lo menos- eran radicalmente distintas a las que poseía la población indígena del Perú. Los “otros” son descritos por Robert Jensen de la siguiente forma:

“White people often have white skin, which actually is not really white, of course, but a pale/pinkish/off-white shade that has come to be labelled as white. Associated with that skin pigmentation are a variety of other physical traits regarding, especially, the shape of noses and lips and the texture of hair.” (2011: 22)

Como ya se ha indicado, estas características, no deben ser entendidas, de ninguna forma, como rasgos exclusivos del “otro” cultural; sino, únicamente como las particularidades físicas que caracterizaban a las personas que importaron esa “otredad”.

Así pues, los “otros” originarios eran españoles representantes de la corona española en el Perú. Ellos predicaban la existencia de jerarquías sociales, en las que ellos se ubicaban, en la parte superior de la estructura social. En ese sentido, los “otros” consideraban que podían, únicamente, dedicarse a labores intelectuales y/o a dar órdenes a los indígenas. (Ardito, 2008:21)

Esta clara división cultural entre los “otros” y los indígenas, no duró mucho. Los primeros “otros” empezaron a mezclarse con los indígenas, lo que dio como resultado el “mestizaje” no solo de características físicas –las cuales en ese momento coincidían con la cultura occidental- sino, también de características inmateriales, como la penetración de esta nueva “otredad” cultural importada dentro del imaginario de las culturas indígenas. En otras palabras, los españoles, con las características físicas señaladas por Jensen, dejarían de existir como únicos portadores de la nueva “otredad” cultural. Sin embargo, el “otro” como idea cultural importada, prevalecerá.

Teniendo esto en cuenta, los individuos que se han identificado a lo largo de la historia; y, que, actualmente, se identifican con esa “otredad” cultural serán sumamente diversos al punto que, es imposible aprehender quiénes son exactamente a partir de rasgos físicos. No obstante, se visibilizará mediante el siguiente cuadro a algunos de los tantos portadores de esta “otredad” cultural a lo largo de la historia.

### **CUADRO 3:PORTADORES DE OTREDAD**

<b>Los “otros”</b>	<b>Características</b>
Criollos	Se encuentran en el escalón superior de la jerarquía social. Ciudadanos con todos los derechos. Hablan exclusivamente español. (Ardito,41:2005) Poseen acceso a conocimientos sobre arte, historia, idiomas y demás informaciones relevantes de los países europeos. (Ardito, 2009:44). Utilizan indígenas como carne de cañón en sus batallas independentistas.
Migración Europea de la IPC y Migración Europea del Caucho	El Estado criollo promueve su inmigración de europeos al Perú a efectos de “mejorar la raza” (Ardito, 2008:22), los consideraban sus semejantes. Ciudadanos con todos los derechos. Hablan inglés y alemán. Según el caso, exterminan, esclavizan o “educan” a los indígenas.
Republica aristocrática	El dominio político lo poseía la clase oligarca. Hacendados y exportadores. Ellos ejercían todos sus derechos. No obstante, al interior del país, se mantienen las estructuras coloniales de opresión respecto de los indígenas. (Ardito, 2008:23)
Gobierno de Juan Velazco Alvarado	Primer presidente considerado por muchos “indígena”. Se prohibió el uso del término indígena, a fin de “erradicar la discriminación”. Así, todos los indígenas fueron identificados con la de acuerdo a términos occidentales. Indígenas que se dedicaban al campo, campesinos, indígenas que habitaban en las ciudades empezaron a denominarse por su departamento. (Ardito, 2005:43)
Católicos y Evangélicos	El gobierno de Velazco Alvarado, crea la figura de comunidades campesinas y nativas, muchas de las últimas fueron asignadas a misioneros católicos y evangélicos (Ardito, 2008:24). La cultura; y, en particular, la religiosidad de los indígenas terminó de ser erradicada.
Los migrantes	El gobierno de Velazco Alvarado auspició una fuerte ola de migración a la capital. Estas personas ahora poseen acceso a educación superior, ingresos económicos; y, hasta puede ocupar cargos públicos. La “otredad” indígena desaparece en los poblados urbanos y sus poblados adyacentes, para dar paso a la “nueva población mestiza” y “andina urbana”. (Ardito, 2005:46)
Senderistas y Militares	En los años siguientes, la “otredad” indígena se mantuvo en los poblados rurales. Sin embargo, los senderistas y militares se encargaron de exterminarla durante la guerra interna. (Ardito, 2009:19)

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar, los sujetos que se identifican con la “otredad” occidental coinciden en un punto: todos y cada uno de ellos en su diversidad, ejecuta o desea ejecutar -de distintas maneras- el exterminio de la “otredad” cultural indígena, perpetuando -consciente o inconscientemente- el “orden de las cosas” que importaron los primeros “otros” con características físicas exclusivas.

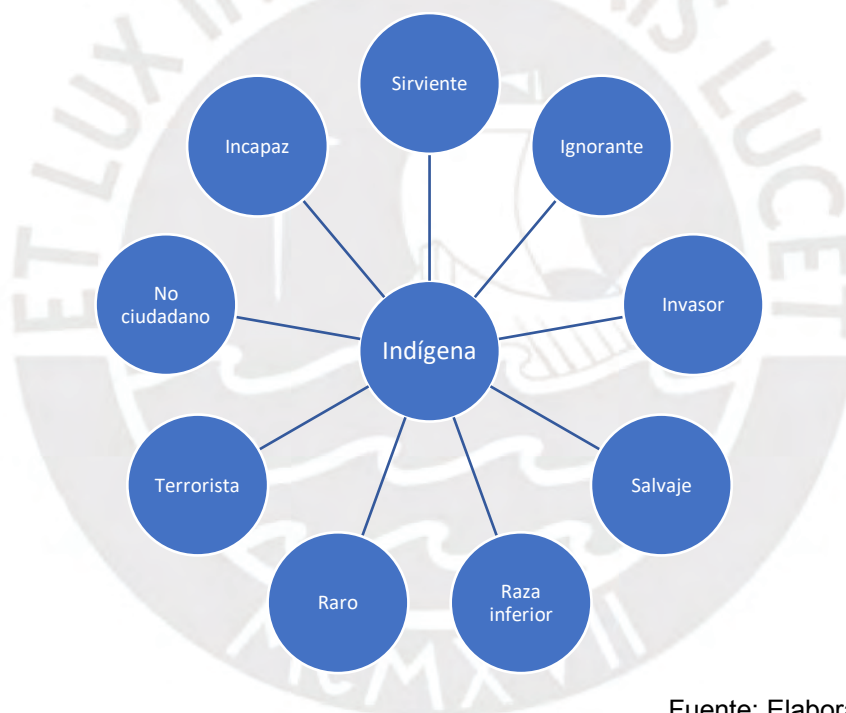
## 2.Sobre la identidad étnica y cultural indígena desde el enfoque de los “otros”

### 2.1.En general: Lo que significa ser indígena en el Perú

Luego de visibilizar la cultura del “otro” y quiénes son aquellos “otros” portadores, corresponde presentar lo que para este “otro” significa ser indígena. Si bien es cierto, a partir de la lectura de los dos puntos anteriores, se podría colegir con relativa certeza lo que significa para el “otro” occidental ser indígena, es necesario precisar un marco en el cual se mueva el referido significado.

Así, a partir de lo indicado en el punto 1.2 se ha sintetizado, de manera muy superficial y con las limitaciones antropológicas que importa esta investigación, lo que el “otro” entiende por ser indígena en el Perú.

#### **CUADRO 4: PERCEPCION DEL “OTRO” SOBRE EL SER INDIGENA**



Fuente: Elaboración propia.

Pues bien, como se puede observar ser indígena en el Perú importa una fuerte carga negativa. El “otro” percibe la identidad indígena en función al nuevo orden importado. En esos términos, no cabe entender la identidad indígena si no es como una identidad inferior y de la cual no se puede huir, en tanto una de las premisas sobre las que se yergue este nuevo orden es la no movilidad social: “(...) *una persona nace en una condición y debe morir en la misma condición.*” (Nelson, 2006:177)



2.2.En específico: Lo que significa ser miembro de una comunidad indígena amazónicas egresado de la UNMSM

Como se ha indicado previamente la identidad indígena es una identidad marcada por una fuerte carga peyorativa a razón del nuevo orden establecido por los “otros”. No obstante, la identidad indígena ha sido abordada de una manera general, por lo que corresponde en este punto desarrollar de manera específica lo que significa para “otros” ser uno de los miembros entrevistados.

En la primera parte de este capítulo, el aspecto de la identidad indígena relacionado a la percepción propia se abordó, como no podría ser de otra forma, a partir de lo manifestado por los miembros entrevistados. Pues bien, tal como lo indica el título de este capítulo, el mismo aborda el aspecto de la identidad indígena relacionado a la percepción de terceros. En ese sentido, es lógico pensar que el contenido de este capítulo -y, en especial, lo desarrollado en este punto- sea abordado a partir de lo indicado por los “otros”, sin embargo, ello no será así.

A efectos de conseguir declaraciones de los “otros” respecto de los cuatro entrevistados, es necesario determinar en cada caso quiénes fueron los “otros”. Recolectar esta información se vuelve cuando menos complicado debido a diversos factores relacionados a la ubicación, disponibilidad, memoria y/o accesibilidad de los “otros”. Teniendo esto en cuenta, solo queda construir lo que los “otros” entienden por la identidad de los miembros de comunidades indígenas entrevistados, a partir de lo que indican estos últimos.

Dicho esto, cada uno de los entrevistados ha manifestado haber vivido episodios mediante los cuales ha conseguido entender lo que para los “otros” significa poseer la identidad de los primeros. Así, se presentarán algunos episodios vividos por los cuatro entrevistados a fin de conocer cómo los “otros” los perciben.

#### 2.2.1.Abel Uwarai Yagkug

En el punto 1.1, Abel relata la historia de sus compañeros de la UNMSM. A partir de esta historia, se puede observar que: (i) los “otros” son los compañeros pobres y provincianos; y, (ii) los “otros” perciben a Abel como incapaz, inferior e ignorante. Igualmente, en el punto 1.1. Abel relata la historia de su patrón en la que se puede observar, a partir de su percepción de los hechos, que los “otros” lo perciben –valga la redundancia- como inferior.

### 2.2.2. Euclides Espejo Tiwi

En el caso de Euclides, son tres los episodios que visibilizan quién es el “otro” y qué piensa este “otro” respecto de su procedencia. El primer “otro” identificable, de acuerdo a lo señalado por Euclides en el punto 1.1 del presente capítulo, es un profesor de UNMSM, él veía a Euclides como pobre e invasor.

El segundo “otro” fueron los dirigentes indígenas y la gente de Nieva. Según lo que señala Euclides, los dirigentes y la gente de Nieva piensan que los awajún son salvajes, ignorantes y miembros de una raza inferior.

*“La discriminación más grande que existe en las comunidades es la misma zona. Los dirigentes primero te digo, a su gente le cierran la puerta. Tú misma puedes ver, tú vas y observas eso... El trato que te van a dar los dirigentes. Si es posible mándale una paisana, a ver si la van a recibir con la misma celebración que te van a recibir a ti o si te van a hablar de la misma manera.*

*(...)*

*Llegas a Nieva, mira lo voy a decir. Nieva es les la capital de la provincia del Cenepa. Convérsale a los de Nieva “¿qué opinas de los habitantes, de las comunidades?” “¡A esos awajún, esos indígenas!” La expresión es esa, así.”*

El tercer “otro”, fue alguien muy cercano a Euclides, su enamorada. Este “otro” creía que mientras Euclides no salga de la comunidad, él seguía siendo un salvaje.

*“(...) Mi propia enamorada que he tenido, de Nieva, me dice ¿no? “Tus paisanos son unos salvajes”, me dice.*

*(...)*

*¿Por qué? Yo le dije. Yo soy de allá. ¿Tú ves que yo soy salvaje? Entonces, ¿cómo estás diciendo que yo también soy salvaje? “No, es que tú has salido, tú eres civilizado” ¿Cómo que civilizado?”*

### 2.2.3. Felipe Shimbukat Taish

Por su parte, Felipe relata que el “otro” lo encontró de pequeño en la escuela. En esa oportunidad, sus compañeros de clase pensaban que ser awajún era sinónimo de raro.

*“(...) cuando yo recién ingresé a la escuela, estaban los de Chachapoyas. Estaban dos personas de Chachapoyas. Entonces ellos dicen: Yo soy de tal lugar. De ahí mi pata dice: “Yo soy del pueblo Awajún, no sé qué” Y hubo un comentario de: “Que los indígenas, que no sé cuántos”. Quiero dejar en claro que nunca me ha chocado.”*

Posteriormente, cuando llegó a Lima, cuenta que el “otro” se presenta como limeño y que la percepción era la misma.

*“Cuando yo recién vine estuve por San Luis. En mi costumbre se respeta la edad. Vi una señora que venía las justas cargando sus cosas. Quise ayudarla... Pucha me tiraron de choro”*

#### 2.2.4. Pablo Jacinto Santos

Por su parte, Pablo también relata episodios en los cuales cuenta cómo es percibido por el “otro”. Tal como se relata en el punto 1.4, Pablo es percibido como un salvaje, raro, ignorante por sus compañeros de clase.

Asimismo, Pablo cuenta que, durante el conflicto armado, percibía que tanto los terroristas como los miembros de las fuerzas armadas no lo consideraban un ciudadano. Él era, más bien, alguien que se encontraba entre ambos bandos sin pertenecer a ningún grupo.

Por último, Pablo señala que cuando salió de su comunidad fue visto por la gente de Lima como alguien pobre en términos económicos, pero más importante, como alguien que no tiene valor, alguien de una raza inferior.

*“Claro, porque (su comunidad) forma parte del país. Si no nos van a decir “los nativos siguen siendo los más pobrecitos” Entonces, ¿cuándo vamos a cambiar ese discurso? Porque los otros estudiantes que hemos salido de la comunidad, escuchamos eso que nos dicen y nos duele ¿no? Pucha mare, ¿cuándo seré algo para ellos, no?”*

### **III. LA IDENTIDAD DE LOS TRABAJADORES MIEMBROS DE COMUNIDADES INDIGENAS EGRESADOS DE LA UNMSM: UNA DIFICULTAD**

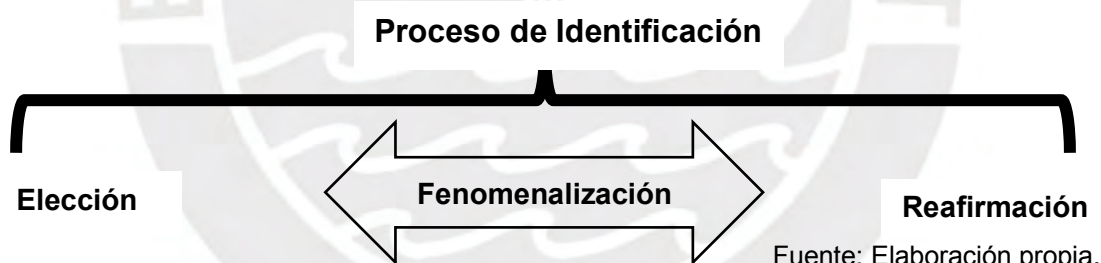
#### **1. ¿Se puede ser?: La relación entre la identidad indígena de los miembros y el derecho a la identidad étnica y cultural**

Teniendo en cuenta lo desarrollado respecto a la identidad de los miembros de comunidades indígenas amazónicas entrevistados, cabe preguntarse si poseer dicha identidad genera algún tipo de vulneración al contenido del derecho a la identidad étnica y cultural. Es decir, ¿pueden, los entrevistados, ejercer plenamente su derecho a la identidad étnica y cultural respecto de su identidad indígena? El presente apartado pretende dar respuesta a la referida interrogante.

Si bien es cierto, la identidad étnica y cultural es un término que hace referencia a un concepto de carácter dinámico y, por lo mismo, inaprehensible; también es cierto que dicho carácter permite que el término posea múltiples significados. Pues bien, a fin de hacer del término un concepto aprehensible, es necesario encontrar una herramienta que consiga agrupar la multiplicidad de sus significados. Dicha herramienta, de acuerdo a lo indicado en el primer capítulo, es el proceso de identificación.

Es decir, si bien no es posible saber exactamente qué es la identidad étnica y cultural, sí es posible determinarla en momentos concretos a partir del proceso de identificación. El mismo que, se presenta como un ciclo que se inicia con la elección del “yo”, sigue con la fenomenalización de tal elección; y, finaliza con la reafirmación por parte de terceros de aquella fenomenalización, ello permite determinar la identidad en relación con algo o con alguien en concreto. Así, hablar de identidad étnica y cultural será equivalente a hablar del proceso de identificación<sup>12</sup> étnico y cultural. De ahí que, los elementos básicos de la identidad étnica y cultural -libertad y oponibilidad- coincidan con el proceso de elección del “yo” y la reafirmación de tal elección por el “otro”.

#### **CUADRO 5: PROCESO DE IDENTIFICACION**



<sup>12</sup> La identificación es un proceso psicológico mediante el cual un sujeto asimila un aspecto, una propiedad, un atributo de otro y se transforma, total o parcialmente, sobre el modelo de éste (Hall, 2000). La personalidad se constituye y se diferencia mediante una serie de identificaciones. (Laplanche & Pontalis, 1996)

En ese sentido, Sigmund Freud en su libro “Psicología de las Masas” habla sobre el proceso de la identificación y señala que el mismo se da cuando nace un vínculo afectivo con otro ser.

*“La identificación es conocida en el psicoanálisis como la manifestación más temprana de un enlace afectivo a otra persona (...) la identificación aspira a conformar el propio yo análogamente al otro tomado como modelo”* (Sigmund, 2010)

Es preciso señalar que la identificación será siempre parcial, limitada y ambivalente, en el sentido que podemos identificarnos con una persona en un aspecto que aprobamos de ella o en uno que rechazamos, o bien como un deseo de aceptación o de eliminación que el “yo” puede copiar o no de la persona amada o no.

Teniendo en cuenta lo anterior, cabe preguntarse ¿cómo se da el proceso de identificación en el caso de individuos que indican ostentar la identidad indígena? Pues bien, en el caso específico de los miembros entrevistados se puede decir que, todos ellos se insertaron en la sociedad limeña con ideas determinadas sobre su identidad awajún y asháninka, respectivamente. Es en este contexto -de encuentro bicultural: indígena y occidental- que se procura el proceso de identificación, sus “yo” fenomenalizados encuentran un “otro” que no reafirmó dicha fenomenalización y con ello su identidad.

Cabe precisar que la “reafirmación” a la que se hace referencia tiene que ver con la divergencia entre la valoración que los entrevistados le asignan a su identidad y la que le asignan los “otros”.

Sucede que, cuando la elección del “yo” no es reafirmada por los “otros”, el proceso de identificación se altera. Lo que equivale a que, la fenomenalización del “yo” indígena cambie a raíz de la intervención de terceros. Este fenómeno genera tres posibles efectos sobre la identidad indígena, también llamados, estrategias de aculturación:

*“(…)(b) Assimilation: the individual does not retain their native culture and attempts to maintain contact only with dominant culture members. (c) Marginalization: occurs when the migrant has no interest or ability to pursue his or her native culture and it is unlikely to come into contact with the host culture. (d) Separation: this occurs when the migrant is able to maintain their original culture but avoid or cannot have interaction with the dominant group.” (Berry W., 1997)*

La primera de las estrategias, la asimilación, tendrá lugar cuando la reafirmación de los “otros” occidentales disponga la elección del “yo” hacia la cultura occidental y la indisponga respecto de la indígena. La segunda, la marginalización, se dará cuando la reafirmación de los “otros” occidentales disponga la elección del “yo” en contra de ambas identidades. Y, la tercera, la separación, ocurrirá cuando la reafirmación de los “otros” lleve a que elección del “yo” se indisponga respecto de la cultura occidental. Ejemplos del uso de estas estrategias por parte de los entrevistados se puede verificar en las transcripciones contenidas en el Anexo A.



Ahora bien, luego de entender cómo se desarrolla el proceso de identificación en el caso de individuos que se determinan como indígenas, se puede decir que el derecho a la identidad étnica y cultural no protege un *algo determinado*; sino que, brinda protección al *proceso que genera algo determinable*. Protege un proceso que lleva a un escenario determinado. Así, el derecho a la identidad étnica y cultural tutela el respeto por el proceso de identificación, la fenomenalización de la elección del “yo” a través de la reafirmación de los “otros”, todo ello procurando la integración cultural.

En el caso de los miembros de comunidades indígenas entrevistados, se puede observar que el proceso de identificación -por el que pasaron al insertarse a la sociedad limeña- se encuentra viciado. Esto, por cuanto los “otros” no reafirman la identidad indígena -al darle una connotación negativa- generando escenarios de asimilación, marginalidad o separación.

Para dejarlo más claro, la vulneración del derecho a la identidad étnica y cultural en el caso de los miembros entrevistados ocurre cuando la falta de reafirmación de los “otros” culturales durante el proceso de identificación deviene en la asimilación, marginalidad o separación de los individuos. La identidad indígena no se pueda formar unilateralmente, sino que requerirá estar siempre en contacto con la valoración que terceros le asignan a dicha fenomenalización lo que, indefectiblemente, obligará al sujeto a valerse de estrategias de aculturación perniciosas para sobrellevar el choque cultural.

Lo anterior quiere decir que, en caso los rasgos de la identidad indígena no sean valorados dentro de una mayoría culturalmente occidental, lo más probable es que ellos opten por eliminar cualquier rasgo que los conecte con el primer tipo de identidad cultural, por cuanto la manera en que el individuo percibe cómo el resto lo percibe -valga la redundancia-, será la manera en la que este individuo terminará por definirse.

En suma, se tiene pues, que es -cuando menos- complicado para los miembros entrevistados ejercer su derecho a la identidad étnica y cultural respecto de su identidad indígena en contextos donde existe una mayoría occidental.

## 2.La discriminación: causa y consecuencia de la afectación al derecho a la identidad étnica de los miembros

Existe, pues, una afectación al derecho a la identidad étnica de los miembros de comunidades amazónicas entrevistados. Cabe indicar que, la afectación de este derecho surgirá a partir de la infravaloración de los diversos tipos de manifestaciones culturales indígenas, las mismas que forman parte de los distintos aspectos de la vida de un ser humano.

Así, una de las formas en las que se lesiona el derecho a la identidad étnica de miembros de comunidades indígenas amazónicas será cuando se crean y/o aplican disposiciones que limitan algún tipo de sus manifestaciones étnicas; y/o, cuando no se generan oportunidades para que ellos las ejerzan a plenitud. Esta situación juega un papel fundamental en el proceso de identificación.

Limitar las manifestaciones culturales de miembros de comunidades indígenas amazónicas, puede indicar que dichas manifestaciones no son importantes o tienen un valor distinto que otro tipo de manifestaciones culturales. Así, durante el proceso de identificación, los miembros de comunidades indígenas amazónicas no verían reafirmada su elección a través de los “otros”, por lo que tenderán a ser asimilados, marginados o separados.

Ahora bien, las limitaciones al derecho a la identidad étnica y/o cultural, por lo general, no son explícitas. Las restricciones a este derecho son silenciosas toda vez que actúan dentro del estatus quo brindando únicamente tutela a expresiones culturales occidentales. Estos límites se pueden encontrar en cualquier ámbito de la vida como la salud, educación, justicia y trabajo.

Pues bien, en el siguiente capítulo se tratará de visibilizar algunos de los límites al derecho a la identidad étnica de miembros de comunidades indígenas amazónicas en relación a otras identidades dentro del ámbito laboral.

### **CAPÍTULO 3: LA DISCRIMINACIÓN DE LOS TRABAJADORES MIEMBROS DE COMUNIDADES INDÍGENAS EGRESADOS DE LA UNMSM EN CENTROS LABORALES OCCIDENTALES**

Como se confirmó en el capítulo anterior, la identidad étnica de los trabajadores miembros de comunidades indígenas egresados de la UNMSM se ha presentado a lo largo de sus vidas como una dificultad. Consecuentemente, queda claro que su derecho a la identidad étnica y cultural ha sido lesionado a raíz y/o a consecuencia de la infravaloración de las prácticas culturales asociadas con la identidad indígena.

Pero ¿Qué supone la infravaloración de prácticas culturales? Pues, supone la existencia de otra cultura distinta que, a diferencia de la cultura indígena, si sea valorada. Algo no puede tener valor per se, hace falta que alguien en un contexto específico así lo determine. Una de las maneras de asignarle un valor a la identidad indígena es mediante el derecho. En ese sentido, las normas que brinden mayor protección a identidades distintas a la indígena o que obvien brindar protección a la identidad indígena, envían un mensaje claramente asimilacionista, que puede -en una sociedad multicultural como la peruana- terminar en la separación o marginalidad de individuos identificados con esta última identidad.

En este capítulo, se analizará de manera particular si las manifestaciones culturales relacionadas con la identidad de los miembros de comunidades indígenas amazónicas son infravaloradas frente a las de una mayoría occidental dentro de centros laborales. Dicho de otro modo, se evaluará si las manifestaciones religiosas, sociales, jurisdiccionales, el idioma o el físico de los indígenas entrevistados son motivo de discriminación en el ámbito laboral. De esta forma, se identificarán cuáles son en concreto las actuaciones estatales, empresariales y el clima laboral que limitan el ejercicio pleno del derecho a la identidad étnica de los entrevistados.

Se iniciará analizando las manifestaciones religiosas, en las que la Ley de Libertad Religiosa, así como su reglamento juegan un papel fundamental en la determinación de la existencia de desigualdades. Seguidamente, se abordarán las manifestaciones sociales, donde la expresión pilar será el uso de ropa nativa en dos espacios laborales con una mayoría occidental. Se debe resaltar que, el análisis de estos dos tipos de manifestaciones se desarrollará sobre datos objetivos.

La segunda parte de este capítulo se basa en información brindada exclusivamente por los entrevistados, por lo que poseen una carga subjetiva considerable y es a partir de ella que se deberá leer el análisis. Así, se determinará la existencia de discriminación étnica relacionada al idioma y/o los rasgos físicos como manifestaciones indígenas. Así como, su efecto en los procesos de selección y ascensos; y, dentro del ambiente laboral.

## **I. LA DISCRIMINACIÓN ÉTNICA Y RACIAL MEDIDAS OBJETIVAS**

### **1. Sobre manifestaciones religiosas**

De acuerdo a lo indicado en el punto 2.2.1 de la sección I del segundo capítulo de esta investigación, tanto los miembros pertenecientes al pueblo awajún como asháninka expresan su identidad étnica a través de creencias religiosas como los espíritus del bosque, ritos como el uso de Ayahuasca y figuras guías espirituales como el Chamán. Al respecto, Abel Uwuaria indica:

**Abel:** Claro, yo soy sangre. Yo soy las raíces pues ¿no? de ese Perú profundo. De ese indio profundo. ¿Cómo yo no puedo manifestar? ¿Cómo yo no puedo expresar? Tengo que escribir. Entonces empecé a escribir mi tesis. Esa tesis como te decía, sustenté. Los profesores me dijeron que me demore 10 años. En realidad, no fue 10 años, sino que mi tesis ha sido desde que yo he tenido uso de la razón empecé a investigar mis raíces. Yo veía como mi papá vivía, como eran mis tíos. Y yo iba escogiendo. “No yo cuando sea gran voy a ser así, no yo voy a hacer así.”

**Carolina:** Dirías que tu definías tu identidad.

**Abel:** Claro, yo definía. Es más, cuando tomaba Ayahuasca...

**Carolina:** Ah, ¿tú también hacías ayahuasca?

**Abel:** Claro, el viernes o sábado estoy viajando. Y voy a tomar ayahuasca. Ahora si me falta. No te puedo decir, pero después de que regrese te voy a contar. Porque es algo que no se cuenta antes. Y te voy a decir eso es lo que hice. (...)”

Estas formas de exteriorizar la espiritualidad suponen la creencia en algo superior a entidades terrenales. Es en ese sentido, que el rito de Ayahuasca, así como la figura del Chamán, son parte y específicamente se configuran como herramientas para acceder a este mundo espiritual.

Como es evidente, practicar la espiritualidad indígena, demanda tiempo para ejecutar los ritos correspondientes a esta religiosidad. Es fundamental en este punto preguntarse si la creencia en Ajutap, por ejemplo, es en alguna medida distinta en la creencia del “Espíritu Santo” para la comunidad católica-romana-apostólica; o, cuál

sería la diferencia entre el rito de la “Eucaristía” con el rito de “Ayahuasca”; y, por último, ¿se podría distinguir entre la figura del sacerdote y la figura del chamán?

Más allá, del hecho de que la Iglesia católica es una institución reconocida por todo el mundo y que en el Perú alberga aproximadamente 16, 956,722<sup>13</sup> fieles. El discurso que la funda no es distinto al discurso religioso de los pueblos indígenas, tal como las preguntas realizadas en el párrafo anterior lo confirman. Más aun teniendo en cuenta la definición que le brinda la Real Academia de la Lengua Española en su 23<sup>va</sup> edición al término “religión” siendo el *conjunto de creencias o dogmas acerca de la divinidad, de sentimientos de veneración y temor hacia ella, de normas morales para la conducta individual y social y de prácticas rituales, principalmente la oración y el sacrificio para darle culto.*

En atención a lo anterior, el Magistrado Ponente de la Corte Constitucional de Colombia, Fabio Morón Díaz, en la sentencia C-088/94, señala que de acuerdo con esta definición –la definición de religión de la Real Academia de la Lengua Española-, la ley deberá proteger a todos aquellos tipos de organización social cuyas actividades puedan ser comprendidas dentro del concepto de finalidad religiosa.<sup>14</sup>

De esta forma, compara la magia con la religión e indica que ambas comparten:

*“(...) una sustancia mítica igualmente ajena a la razón y a la ciencia. Desde este punto de vista, la idea del juicio final, o de la resurrección de los muertos no es menos mítica que la idea de reencarnación o de determinación astrológica del destino. Todo intento por demostrar la mayor racionalidad o fundamento de la dogmática eclesiástica en relación con otros animismos viejos y modernos, se encuentra condenado al fracaso.”*

Queda claro, pues, que no existiría diferencia esencial entre las “expresiones religiosas” de los miembros entrevistados y la “religión” católica, por citar un ejemplo. La única diferencia se podría explicar a partir de la teoría de la *Colonialidad del Poder* tratada ya en el capítulo anterior. A partir de la referida teoría se puede entender por qué se coloca las creencias religiosas “occidentales” sobre las creencias religiosas

---

<sup>13</sup> Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda

<sup>14</sup> En referencia al proyecto de Ley Estatutaria N° 209 Senado y N° 1 Cámara de Representantes, que posteriormente se convertirá en la Ley N° 133 de 1994, por la cual se desarrolla el Derecho de Libertad Religiosas y de Cultos, reconocido en el artículo 19 de la Constitución Política.



“indígenas”. El poder occidental no les asigna igual valor, siendo evidente que las dos hacen referencia a una misma cosa.

Así, toca preguntarse, ¿los miembros entrevistados tuvieron oportunidad de manifestar esta religiosidad en su centro laboral o se les brindó alguna facilidad para practicarla fuera del centro, pero dentro de su jornada laboral?

Pues bien, la respuesta recae enteramente en lo regulado por la Ley de Libertad Religiosa, Ley N° 29635 y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2016-JUS. Las referidas normas establecen medidas para proteger las creencias religiosas en diversos ámbitos. No obstante, las medidas reguladas no son las mismas para individuos que practican religiones “occidentales” que para individuos con creencias religiosas indígenas.

A continuación, se analizará preliminarmente si la Ley de Libertad Religiosa y su reglamento constituyen una forma de desigualdad no justificada a razón de la identidad étnica de los entrevistados. Posteriormente, se someterán las supuestas medidas discriminatorias al test de igualdad y luego se calificará el tipo de discriminación, en caso existiera.

#### 1.1.Caso: Ley de Libertad Religiosa

La Ley de Libertad Religiosa, Ley 29635, y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2016-JUS, establecen disposiciones relacionadas al ejercicio de la identidad religiosa de las personas durante la jornada laboral. La referida Ley, establece en su artículo 3° inciso f) que las personas tienen el derecho de conmemorar las festividades y guardar el día de descanso que se considere sagrado en su religión, debiéndose armonizar los derechos de los trabajadores con los de la empresa o administración pública para la que labore.

Al respecto, el artículo 7° del Reglamento señala específicamente lo siguiente:

***“Artículo 7.- Los empleadores (...) de los sectores público y privado, garantiza la observancia de los días sagrados, de descanso o de guardar, procurando armonizarlos de manera razonable con la jornada laboral (...) sin perjuicio del ejercicio del poder de dirección que compete al empleador (...)***

***La pertenencia del interesado a determinada confesión se acredita con la constancia expedida por la respectiva autoridad religiosa”***

De esta forma, el Reglamento brinda la posibilidad de que cualquier persona pueda ejercer su libertad de religión -la cual necesariamente supone poseer una identidad religiosa determinada-, en armonía con el poder de dirección del empleador.

Como se puede observar, disposición posee una limitación. Así, se señala que; primero, el trabajador deberá pertenecer a una determinada confesión; y, segundo, dicha calidad deberá acreditarla con la constancia expedida por la respectiva “autoridad religiosa”.

Esta última frase, hace que cobre importancia la definición de “autoridad religiosa”. Esto en la medida que solo aquellos que cuenten con la acreditación de esta autoridad podrán solicitar a su empleador que garantice el referido derecho.

Ni la Ley ni el Reglamento, definen en estricto lo que debe ser entendido como “autoridad religiosa”. No obstante, a partir de una interpretación sistemática de ambas normas, se puede concluir que la figura “autoridad religiosa”, hace referencia a la autoridad que es parte de las “entidades religiosas” (artículo 6º inciso c y artículo 12º de la Ley; y, artículo 6º, 8.1º, 9.4º, y 16 del Reglamento).

En ese sentido, una “entidad religiosa” es/son, según el artículo 5º de la Ley y el artículo 9º del Reglamento; las iglesias, confesiones o comunidades religiosas integradas por personas naturales que profesan, practican, enseñan y difunden una determinada fe. Estas cuentan con credo, escrituras sagradas, doctrina moral, culto, organización y ministerio propios. Asimismo, indica que estas entidades no poseen una finalidad de lucro.

Del mismo modo, los referidos artículos se encargan de limitar los fines religiosos a los relacionados con fenómenos astrofísicos, sicológicos, parasicológicos, adivinación, astrología, espiritismo, difusión de ideas o valores puramente filosóficos, humanísticos, espiritualistas u otro tipo de actividades análogas. Las entidades dedicadas al desarrollo de los ritos maléficos, cultos satánicos o análogos se encuentran al margen.

Cabe indicar que, el artículo 5º de la Ley hace referencia expresa a los pueblos indígenas. En ese sentido, establece que:

**“Artículo 5.- Entidad Religiosa**  
(...)

*El Estado respeta y garantiza las expresiones religiosas de los pueblos (...) amazónicos (...) así como su derecho a ejercerlas de manera individual y colectiva.”*

Se tiene, pues, que para gozar de lo indicado en el artículo 7º del Reglamento, se debe contar con la acreditación de membresía de una confesión por parte de una autoridad religiosa. Asimismo, son autoridades religiosas las que son parte de entidades religiosas. Por su lado, las entidades religiosas son todas las asociaciones que coinciden con el parámetro de normalidad establecido por la cultura occidental, en específico por la iglesia católica.

Ahora, si bien la norma señala que se respetan y garantizan las expresiones religiosas de los pueblos amazónicos, así como su derecho a ejercerlas de manera individual y colectiva. En ningún momento reconoce tales prácticas como parte de una religión, todo lo contrario. La colonialidad cultural menosprecia la religión que profesan estas etnias designándolas como “expresiones religiosas” en lugar de llamarlas “religión”.

Cabe recordar que, en su oportunidad el parámetro de normalidad de la cultura occidental menospreció el valor de las lenguas indígenas designándolas como “dialecto”, cuando claramente son idiomas al igual que el español.

Otra evidencia clara de este parámetro de normalidad occidental con enfoque católico se puede apreciar en el segundo párrafo del artículo 5º, donde señala que las entidades dedicadas al desarrollo de los ritos maléficos, cultos satánicos o análogos se encuentran al margen de la Ley. ¿Qué es un rito maléfico? ¿Quién determina cuando se está en presencia de un “rito satánico”?

Las respuestas a estas interrogantes solo pueden ser resueltas desde una perspectiva católica que corresponde al parámetro religioso que domina a la cultura occidental en el Perú.

Respecto a esto, el magistrado Fabio Morón de la Corte Constitucional de Colombia señala que:

*“3. La religión debe ser definida desde el punto de vista del creyente y no, como lo hace el artículo 5 de la ley, a partir de una concepción sesgada del legislador sobre el contenido de lo religioso. La creencia no tiene por qué estar circunscrita al monoteísmo o a un tipo de organización o de tradición religiosa. (...)”*

La enumeración de lo que no puede ser religión se encuentra fundada más en prejuicios maniqueos, que en la intención descriptiva y conceptual que debe inspirar la distinción entre lo que es y lo que no es religioso.

Ahora, circunscribiéndose al parámetro de normalidad proporcionado por la cultura occidental donde la religión únicamente puede ser entendida en los términos que proporciona la norma, se podría objetar que las expresiones religiosas que poseen las etnias no pueden ser amparadas bajo el derecho de libertad religiosa en la medida que las etnias poseen una cosmovisión total de la vida y no una exclusivamente basada en la religión. Pues bien, esto no es del todo cierto.

La libertad religiosa –derecho que materializa la identidad religiosa de las personas- es como señala en su tesis de maestría Milagros Revilla citando a Jaques Robert, una de las tres libertades espirituales junto con la libertad de pensamiento y conciencia. (Revilla, 2013)

En ese sentido, citando a Ferrer, Revilla señala que, la libertad de pensamiento corresponde a la cosmovisión del mundo y de la vida; la libertad de conciencia, al juicio sobre el bien y el mal; y, la libertad religiosa la relación con dios. Así, el derecho a la libertad religiosa es una especie del derecho a la libertad de pensamiento (Revilla, 2013).

Se tiene, pues, que la libertad religiosa al igual que la libertad de pensamiento son expresiones de la identidad cultural de la cultura occidental, así como de la cultura indígena. En ese sentido, si bien la identidad étnica supone algo más que la religión; una cosmovisión, es precisamente este el motivo que la hará comparable con el derecho a la libertad religiosa que tutela la identidad cultural de la mayoría de los peruanos.

En suma, se puede decir desde un primer análisis que el artículo 7° del Reglamento de la Ley de Libertad Religiosa es una medida discriminatoria en razón de la etnicidad del individuo. Queda entonces, confirmar esto a través del test de igualdad.

#### 1.1.1.El Test de Igualdad

Tal como se desarrolló en el primer capítulo, la vulneración al derecho a la igualdad entiende un trato diferenciado sin una justificación objetiva y razonable. En el presente caso, se trataría de un trato diferenciado, este se encontraría directamente relacionado con la existencia de un motivo prohibido; la raza. Así, cabrá hablar de una discriminación en sentido estricto.

Para corroborar lo anterior, se pasará a desarrollar el test de igualdad.

(i) Verificación de la diferencia normativa

De acuerdo a lo indicado en el primer capítulo de esta investigación, se deba analizar si el supuesto de hecho acusado de discriminación es igual o diferente del supuesto que sirve de término de comparación. En caso los supuestos sean iguales, la medida será inconstitucional; y, en caso no lo sean, se deberá pasar a desarrollar el siguiente paso del test. De esta forma, se identificará primero la norma diferenciadora; y, luego, se comprarán los supuestos de hecho.

La norma diferenciadora sería, pues, a primera vista, el artículo 7° del Reglamento el cual establece un trato diferenciado respecto de la posibilidad de que el empleador garantice la observancia de los días sagrados, de descanso o de guardar, procurando armonizarlos de manera razonable con la jornada laboral, en función de si el trabajador profesa una religión que cabe dentro de la definición establecida en la Ley N° 29635 o no.

No obstante, como se desprende de lo último, la verdadera diferencia se daría en lo que la Ley N° 29635 considera que es una entidad religiosa y no. Así, el artículo 5° de la referida Ley -y, el artículo 9° de su Reglamento-, establece un trato diferenciado respecto de la definición de religión, en función de si esta se identifica con el parámetro de normalidad occidental o no.

En efecto, tal disposición establece que cuando un individuo profese un credo como el de los miembros de comunidades indígenas amazónicas, este no podrá solicitar su empleador que armonice sus días de descanso o de guardar con la jornada laboral. En cambio, para el caso de los trabajadores que profesen credos que se encuentren en el ámbito del parámetro de normalidad occidental sí podrían solicitar ese beneficio.



Respecto a la existencia de distintas situaciones de hecho, se puede decir que se está frente a supuestos distintos ya que se ha establecido una diferenciación entre trabajadores que profesan religiones de acuerdo al parámetro de normalidad occidental; y, trabajadores que profesan religiones que no se encuentran dentro de este parámetro.

Atendiendo a lo anterior, el supuesto término de comparación, así como el supuesto término discriminatorio responden a: (i) si trabajador que profesa religión de acuerdo a parámetros de normalidad occidental, entonces puede solicitar a su empleador que armonice sus días de descanso o de guardar con la jornada laboral; y, (ii) si trabajador que profesa religión que no se encuentra dentro del parámetro de normalidad occidental, entonces no podrá solicitar el beneficio establecido en la norma.

**CUADRO 6: DIFERENCIA NORMATIVA, LEY DE LIBERTAD RELIGIOSA**

		Supuesto		Consecuencia
Discriminatorio	Si,	Expresión religiosa que no se ajusta a parámetro de normalidad	→	<b>Trabajador no tiene beneficio</b>
Término de Comparación		Expresión religiosa que se ajusta a parámetro de normalidad		<b>Trabajador tiene beneficio</b>

Fuente: Elaboración propia.

Así pues, queda claro que los supuestos de hecho son distintos. El supuesto de hecho acusado de discriminación (Si, expresión religiosa de trabajador indígena) es diferente al supuesto de hecho que sirve de término de comparación (Si, expresión religiosa de trabajador occidental), por lo que corresponde realizar el siguiente paso del test.

(ii) Determinar el nivel de intensidad de la intervención

Ahora bien, de acuerdo a lo indicado en el primer capítulo corresponde determinar cuál de las tres intensidades corresponde a la intervención de la igualdad.

La intensidad grave, supone que la discriminación se sustenta en motivos prohibidos; y, que tiene como consecuencia el impedimento de un derecho fundamental.

Pues bien, según lo desarrollado en el paso anterior, la intervención en la igualdad sería de intensidad grave. Esto, en la medida que se encuentra sustentada en un motivo prohibido, la raza; y, que impide el ejercicio de la identidad cultural y étnica de los miembros de comunidades indígenas amazónicas.

El hecho de que la norma contemple un beneficio dirigido únicamente a personas que profesan una religión entendida desde los parámetros de la normalidad occidental, se encuentra sustentado exclusivamente en que la identidad cultural y étnica de los miembros de comunidades indígenas amazónicas no posee para el legislador igual valor que las identidades culturales que si se encuentran de acuerdo al parámetro occidental.

Teniendo presente que, toda religión en tanto expresión es parte de la identidad cultural de un grupo humano, ¿por qué en el caso de los credos profesados por culturas occidentales se habla de religión?; y, ¿por qué en el caso de credos que profesados por los pueblos indígenas no se puede hablar de lo mismo? ¿Cuál es la diferencia entre Dios y Ajutap? ¿No son acaso ambas formas de expresar la creencia en una divinidad superior?

Si bien es cierto, las religiones que llegaron al Perú poseen una mayor popularidad actualmente, eso no quita que en algún momento estas hayan nacido en el seno de un grupo étnico, por lo que son, al igual que las “creencias religiosas” de los pueblos indígenas, parte de la identidad cultural y étnica de un pueblo determinado, pero que luego se esparcieron por otros pueblos.

Para ilustrar lo anterior, se utilizará como ejemplo al judaísmo. Pues bien, el judaísmo como religión, surgió de uno de los tres patriarcas del pueblo hebreo: Jacob, llamado también Israel. Este pueblo creía principalmente en la existencia de Yahvé. Asimismo, creían que los cinco libros de la biblia fueron revelados directamente por Dios a Moisés, que Dios se comunica mediante profetas; y, que el rabino es el jefe espiritual

de la sinagoga. Entre los ritos más resaltantes se encuentran la circuncisión a los niños a los 8 días de nacidos, el Sabbat; y, el Jánuca.

El ejemplo del judaísmo no difiere de lo indicado por Abel respecto de las expresiones religiosas del pueblo indígena Awajún en sus bases. Se podría pensar que la diferencia recae en la escritura o en la posibilidad de poder profesar el credo al margen de la pertenencia o no al pueblo. No obstante, esto no podría configurarse como una diferencia puesto que la historia no es menos verdadera si es contada de manera oral que escrita; y, porque nada impide que un individuo que no pertenece a determinado pueblo profese sus creencias o que un miembro del pueblo acoja las creencias de un pueblo distinto (Caso de Felipe Shimbukat).

Pues bien, como se puede observar no existe diferencia sustancial entre las expresiones religiosas occidentales y las indígenas, ambas forman parte de la identidad cultural y étnica de un pueblo. En ese sentido, la única explicación para otorgarle el título de religión a los credos occidentales y no a los indígenas sería la colonización del derecho por la cultura occidental. Ello, termina por evidenciar que mientras más alejada se encuentre la identidad cultural y étnica del parámetro de normalidad occidental, menor será su valor.

De esta forma, a todas luces se puede ver que la no inclusión del credo indígena en la Ley N° 29635 como religión se encuentra sustentada en un motivo prohibido: la raza. Esto, ya que el legislador al crear esta disposición se basó en sus prejuicios entorno a la inferioridad de los credos indígenas solo por el hecho de serlo.

Finalmente, se puede apreciar que la no inclusión de los credos indígenas en la Ley N° 29636 impide el ejercicio de la identidad cultural y étnica de los miembros de comunidades indígenas amazónicas en el empleo, teniendo en cuenta que la expresión de estos credos forma parte de su identidad.

Corresponde, realizar el análisis del siguiente paso del test.

(iii) Verificar la existencia de un fin constitucional en la diferenciación.

Como se ha podido advertir, la diferenciación realizada entre la posibilidad que le brinda el Estado a la cultura mayoritaria de ejercer su identidad a través de su religión,

no se la brinda a los miembros de comunidades indígenas amazónicas en el ejercicio del mismo derecho.

De tal diferencia no se puede colegir una finalidad constitucional que pueda encontrarse detrás. Lo que sí se puede evidenciar es que –como se ha indicado en los primeros capítulos- existe una obligación del Estado de no solo garantizar el ejercicio de la identidad étnica individual y colectivamente, sino de proteger y reconocer la pluralidad étnica y cultural de la nación.

Asimismo, cabe recalcar que el Perú es un Estado laico de acuerdo a lo establecido en el inciso 3) del artículo 2º de la Constitución. No obstante, el artículo 50º del mismo cuerpo normativo reconoce a la Iglesia Católica como un elemento importante en la formación histórica, cultural y moral del Perú. En ese sentido, no debe ser motivo de sorpresa que de los 12 feriados que establece el Decreto Legislativo 713º, más de la mitad estén relacionados a festividades católicas.<sup>15</sup>

No es intención de esta investigación atender a la discusión de la eliminación o no de feriados religiosos, sino únicamente visibilizar la fuerte relación que existe entre el Estado y el parámetro de normalidad sobre lo que significa una religión en función a las creencias de la iglesia católica.

No se trata de que el Estado deje de tutelar los intereses de las religiones que profesa la mayoría de la población, sino de que dé igual protección a los intereses de las religiones de las minorías como expresiones de su identidad cultural y étnica, siendo este el caso de credos de los miembros de comunidades indígenas amazónicas.

En suma, se puede observar que el tratamiento diferenciado que introduce el artículo 7º a raíz de la concepción de religión establecida en el artículo 5º de la Ley y 9º del Reglamento, vulnera el derecho a la igualdad de los miembros de comunidades indígenas amazónicas por cuanto la medida no persigue una finalidad constitucional.

---

<sup>15</sup> En países como, Chile, Uruguay y Cuba que también poseen un Estado laico. En Chile, se presentó en el 2014 un proyecto de Ley que pretendía eliminar 4 días feriados relacionados a festividades católicas. En Uruguay, en virtud del principio de laicidad se cambió la denominación de la “semana Santa” por “Semana del Turismo”. Y, por último, en Cuba se eliminó durante el año 1959 los feriados religiosos, incluyendo la Navidad.

Esta medida, no solo atenta contra el derecho a la igualdad en términos general, sino que, teniendo en cuenta que se encuentra fundada en un motivo prohibido, constituye una discriminación. De esta manera, se procederá a analizar a qué tipo de discriminación corresponde esta medida en el siguiente numeral.

#### 1.1.2. Tipo de Discriminación

A partir de lo señalado en el punto anterior, corresponde analizar si esta discriminación es de tipo directa o indirecta. Luego, se analizará cuál es el aspecto del derecho a la igualdad que se ve afectado.

De acuerdo a lo desarrollado en el primer capítulo, la discriminación directa corresponde a una diferenciación efectuada en base a un motivo prohibido y que recae únicamente sobre las personas que comparten los rasgos que supone el motivo prohibido.

Por su parte, la discriminación indirecta es cuando una medida aparentemente neutral coloca a personas con determinadas características en una particular desventaja comparadas con otras personas, a menos que dicha medida posea una justificación objetiva y razonable.

En el presente caso, la diferenciación es efectuada en base a un motivo prohibido (la raza) y recae únicamente en los individuos que portan dicha característica (awajún y asháninka, en este supuesto). Es decir, el artículo 7° del Reglamento de la Ley de Libertad Religiosa se encuentra redactado de tal manera que no permite que los individuos que poseen una identidad indígena awajún o asháninka ejerzan su derecho a la identidad étnica a través de la expresión de su credo; y, únicamente los miembros entrevistados awajún y asháninka que posean dichos credos se verán afectados por esta medida.

Cabe recalcar las obligaciones del Estado en materia de derechos indígenas en escenarios donde los miembros de las comunidades indígenas se desarrollan en entornos culturales distintos, dichas obligaciones comprenden: (i) reconocer y proteger los valores y prácticas religiosas propios de los pueblos tanto individual como colectivamente, (ii) respetar la integridad de las prácticas e instituciones de los pueblos; y, (iii) adoptarse con la participación y cooperación de los pueblos interesados, medidas encaminadas a allanar las dificultades que experimenten dichos pueblos al afrontar nuevas condiciones de vida y de trabajo.



Es evidente que, las obligaciones señaladas apuntan hacia el entender del sistema jurídico desde un enfoque intercultural, el cual supone el reconocimiento del otro como un igual a efectos de generar un diálogo siempre en igualdad de condiciones.

La Ley N° 29635 hace todo lo contrario: ubica a la cultura occidental como un parámetro de normalidad donde cualquiera de sus expresiones culturales importará siempre un valor superior a las expresiones de otros grupos minoritarios, ignorando por completo lo que supone un verdadero enfoque intercultural.

Corresponde analizar cuál es el ámbito de la igualdad que se estaría vulnerando, a partir de esta medida que constituye una discriminación directa. Al respecto, se debe recordar que, el enfoque material de la igualdad se reduce a la igualdad de oportunidades, la misma que tiene que ver con la aplicación de la norma en la realidad. Por su parte, el enfoque formal está compuesto por la igualdad en la ley y la igualdad en aplicación de la ley. La primera responde a la exigencia de que los contenidos normativos sean generales y abstractos, la igualdad está relacionada a la producción de la norma. La segunda, tiene que ver con que dicha norma se aplique por igual a todos los que atañe y se encuentra relacionada con el que tiene la potestad de hacer cumplir la norma.

La discriminación directa en este caso en particular afecta la igualdad formal desde la modalidad de igualdad en la ley al haber estado relacionada con la producción de la norma. Ahora, la afectación de esta igualdad formal, genera una desigualdad material, toda vez que hace los miembros de comunidades indígenas amazónicas no posean realmente las mismas oportunidades de expresar a través de sus credos su identidad étnica ni gozar de un buen ambiente laboral como si lo tienen otros trabajadores que profesan un credo que se encuentra dentro de los estándares de normalidad occidental para la Ley.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> “**Pablo:** Pucha, la primera vez que me puse el terno...”

**Carolina:** Ya...

**Pablo:** Era medio raro, pues. No me sentía bien.

**Carolina:** ¿Que sentías?

**Pablo:** Como si fuera un ministro o algo así...

**Carolina ríe\***

**Pablo:** Yo me miraba, así... Y mis compañeros me decían “Oye, estás medio raro” y yo le digo: Es que no me asienta este pantalón, no es mi costumbre... “Pero vete acostumbrando, porque así te vas a vestir cuando tú te presentes al trabajo.” (Pablo Jacinto, 2016)

Cabe precisar que, es en este momento, donde ocurre la vulneración del derecho a la identidad étnica. Este tipo de leyes discriminatorias genera una alteración en el proceso de identificación que da como resultado la asimilación del individuo. En ese sentido, el enfoque intercultural en la creación, aplicación y generación de oportunidades debe estar siempre presente.

## 2.Sobre manifestaciones sociales: uso de ropa nativa

Los cuatro entrevistados han indicado que parte importante y hasta sagrada de su cultura consiste en el uso de su vestimenta nativa. Dicha vestimenta consiste en, collares para el cuello y las piernas, pintas con achote, coronas de plumas, faldas y túnicas más conocidas como “kushmas”.

Pablo Jacinto, trabajó como especialista en lenguas en el programa “Aula Bilingüe”, dentro del Ministerio de Educación y en las escuelas que se implementaron cerca de las comunidades indígenas, lugares a los que atendía en su vestimenta indígena: la kushma. Sin embargo, el Ministerio le prohíbe el uso de dicha túnica y le ordena que la reemplace por un terno. Al respecto, Pablo indicó lo siguiente:

**Pablo:** Cuando me llamaron del ministerio, para trabajar, igualito. Y un día me dice le jefe de personal...

**Carolina:** ¿El jefe de personal de que...?

**Pablo:** Del ministerio, pues.

**Carolina:** ¿Del ministerio cuando trabajaste para cultura?

**Pablo:** No, el de educación.

**Pablo:** Entonces me dice, pues: “Oye, ¿Usted no tiene su terno?” No, le digo. ¿Qué usted me va exigir terno? “No, acá todos vienen con terno” Ya pues, dile que me compre un terno, pues...” (Pablo Jacinto: 2016)

Igualmente, cuando empezó a trabajar como profesor en la UNMSM, Pablo Jacinto debía portar un uniforme que le brindaba la institución, por lo que se vio impedido de usar su Kushma.

**Pablo:** Tú trabajas para la universidad y dentro de este contrato que tienen, ellos te brindan, esta vestimenta.

**Pablo:** No solamente a ti, sino a todos los pueblos. Por eso la mayoría de profes, está con su terno,

**(...)**

**Pablo:** Ya nos manda a medir... A ver cada uno su cronograma de varones y mujeres. Nos ponen para cada facultad tal fecha, por ejemplo. Ya quedamos en 2000, después de un mes y medio que pagas. Recién nos entregan. De ahí recién lo utilizamos. Cada año nos dan. El año pasado, no nos han dado de este color, sino de otro, medio plomo.” (Pablo Jacinto: 2016)

Además, de Pablo Jacinto, Abel, Jorge y Euclides coinciden en el hecho de que la ropa nativa representa un elemento importante de su identidad étnica y cultural. Cabe indicar que en la medida que la Kushma es considerada una prenda “formal” y no una prenda de uso común, cada quién determinará el momento del uso de la misma en función a lo que representa el compromiso al que atiendan.

Ahora bien, de los cuatro entrevistados, el que consideró que su trabajo ameritaba el uso de la Kushma fue Pablo Jacinto. De acuerdo a lo que relató en la entrevista, existieron dos oportunidades en las cuales se le negó el uso de su vestimenta nativa: (i) en mérito de la disposición del Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio de Educación; y, (ii) en mérito de la disposición del Reglamento Interno de la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de San Maros.

En el caso de la UNMSM los uniformes son proporcionados por la misma casa de estudio y coinciden con la vestimenta formal occidental; terno. Mientras que en el caso del Ministerio de Educación solo se obliga a los trabajadores a presentarse “correctamente vestido”.

A continuación, se analizará exclusivamente a partir de la información obtenida por el entrevistado, si dichas medidas representan una vulneración a alguna faceta del derecho a la igualdad y posteriormente si esta importa una discriminación directa o indirecta.

#### 2.1.Caso: Ministerio de Educación

Como se indicó previamente, en el caso del Ministerio de Educación, el Reglamento Interno de Trabajo señala en su artículo 33º inciso m) lo siguiente:

**“Artículo 33.-** *Los trabajadores del MED, además de las obligaciones señaladas en la legislación vigente, deben sujetarse a lo siguiente:*

*(...)*

*m) Acudir al centro laboral correctamente vestido (...), portando en lugar visible su fotocheck”*

El mencionado artículo consiste, pues, en la lata obligación de presentarse a trabajar según lo que cada quién (los trabajadores) considere es una “vestimenta correcta”. En ese sentido, se podría pensar que la gama de posibilidades de “lo correcto” es sumamente variada. No obstante, las posibilidades se reducen a “lo correcto” desde el parámetro occidental. Específicamente al terno como vestimenta formal.

Al respecto, el terno tal como lo conocemos es una invención inglesa que data del siglo XIX (La Tercera, 2013). De acuerdo a los modistas ilustrados en el tema, esta invención habría estado inspirada en la moda francesa de Luis XIV. Asimismo, los estudiosos señalan que, el terno inicialmente no fue utilizado como vestimenta formal, sino como un atuendo de campo que luego fue llevado al parlamento a manera de protesta (Diario de Sevilla, 2018).

El párrafo anterior, evidencia pues, que el terno no fue, es, ni necesariamente será la forma “correcta” de vestirse para atender al centro de labores. Lo correcto se encuentra determinado, finalmente, por la persona que recepcione el mensaje establecido en la norma. De ahí que, Pablo haya entendido “lo correcto” como el uso de una Kushma y la jefa de recursos humanos el uso de un terno.

El problema se presenta cuando, la jefa de recursos humanos desde su facultad fiscalizadora determina que “lo correcto” debe coincidir con el parámetro de normalidad occidental, por lo que amonesta verbalmente a Pablo al vestir con Kushma.

Al respecto, el Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio de Educación señala respecto a las faltas y sanciones lo siguiente:

*“Faltas Disciplinarias*

**Artículo 40°.-** *Son consideradas faltas disciplinarias del trabajador sujeto a sanción, las siguientes:*

- a) *El incumplimiento de lo normado en las leyes laborales, la Ley Orgánica del Ministerio de Educación, el Reglamento de Organización y Funciones, la Ley General de Educación, el presente Reglamento y disposiciones que emita la Alta Dirección del MED.”*

*“Amonestación Verbal*

**Artículo 42°.-** *Es la medida aplicable cuando la falta, a criterio del Jefe, es de carácter leve. Será impuesta por el Jefe inmediato del trabajador, debiendo comunicar dicha amonestación a la Jefatura de la Unidad de Personal.”*

*“Amonestación Escrita*

**Artículo 43°.-** *Es la medida correctiva aplicable cuando hay reincidencia en las faltas leves o cuando éstas revisten cierta gravedad por los daños y perjuicios que originan. Esta sanción será impuesta por el Jefe de la Unidad de Personal, por medio de una Resolución, con indicación expresa de los hechos que la motivan”*

A partir de lo indicado por Pablo, la jefa de recursos humanos lo habría amonestado verbalmente por incumplimiento de las disposiciones del Reglamento al no vestir terno, es decir, al no encontrarse “correctamente vestido”. Asimismo, lo habría amenazado con la aplicación de una amonestación escrita si es que continuaba utilizando la Kushma.

La pregunta sería entonces, ¿por qué a Pablo se le aplica la amonestación verbal y se le amenaza con una amonestación escrita si es que al igual que los demás trabajadores -que utilizan terno- cumple con presentarse al centro de labores “correctamente vestido”?

Pues bien, si es que no existe justificación alguna más allá de la interpretación a partir del parámetro de la normalidad occidental de lo que es estar “correctamente vestido”, este trato diferenciado podría significar que detrás existe un motivo prohibido. Para corroborar si ello es cierto, se pasará a desarrollar el test de igualdad.

#### 2.1.1. Test de Igualdad

Como se advierte, a fin de verificar la existencia de un trato desigual que no encuentra como base una justificación objetiva y razonable, se tendrá que desarrollar los pasos que supone el test de igualdad.

- (i) Verificar si el supuesto de hecho que genera la discriminación es igual al supuesto de hecho que sirve como término de comparación.

A fin de determinar la existencia de igualdad entre el supuesto discriminador y el supuesto término de comparación, se pasará a identificar cada uno de dichos supuestos respectivamente.

Al respecto, se tiene que el artículo 33º del Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio de Educación, señala claramente que, los trabajadores deberán atender al centro de labores correctamente vestidos. Esta norma comprende en su redacción a todos los trabajadores, la norma en sí no constituye ningún tipo de discriminación. No obstante, en su aplicación se sanciona por su incumplimiento solo a personas que entienden la frase “correctamente vestidos” fuera de los parámetros de normalidad occidental.



En otras palabras, la jefa de recursos humanos establece un trato diferenciado respecto de la aplicación del artículo 33° del Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio de Educación, en función de si el trabajador entiende el término “correctamente vestidos” en los parámetros de normalidad occidental o no. En efecto, tal medida establece que cuando el trabajador porte una vestimenta distinta al terno, no estará cumpliendo con la norma.

Respecto a la existencia de distintas situaciones de hecho, se puede observar que se está frente a supuesto distintos ya que se ha establecido un trato diferenciado entre trabajadores que entienden el término “correctamente vestidos” dentro de los parámetros de normalidad occidental; y, trabajadores que entienden el término fuera de estos parámetros.

Teniendo lo anterior en cuenta, el supuesto discriminador respondería a: si trabajadores miembros de comunidades indígenas amazónicas que asisten “correctamente vestidos” entonces se les sanciona por incumplimiento del inciso m) del artículo 33° a”. Y, el supuesto término de comparación corresponde a: si trabajadores occidentales asisten “correctamente vestidos” entonces no se les sanciona por incumplimiento del m) del artículo 33° cuando”.

**CUADRO 7: DIFERENCIA NORMATIVA, MANIFESTACION RELIGIOSA**

		Supuesto		Consecuencia
Discriminador	Si,	Trabajador indígena “correctamente vestido”	→	<b>Sanción por Incumplimiento</b> de lo establecido en el inciso m) del artículo 33° del Reglamento.
Término de Comparación		Trabajador occidental “correctamente vestido”		<b>No Sanción por incumplimiento</b> de lo establecido en el inciso m) del artículo 33° del Reglamento.

Fuente: Elaboración propia.

En consecuencia, al haberse constatado la aplicación de una medida diferenciadora para dos situaciones de hecho distintas, corresponde determinar si la misma se justifica.

(ii) Determinar el nivel de intensidad de la intervención

Corresponde determinar cuál de las tres intensidades corresponde a la intervención de la igualdad; grave, media o leve.

Como se ha desarrollado previamente, la intensidad grave, supone que la discriminación se sustenta en motivos prohibidos; y, que tiene como consecuencia el impedimento del ejercicio o goce un derecho fundamental.

En este supuesto la discriminación se sustenta en un motivo prohibido; la raza; y, afecta dos derechos fundamentales: (i) identidad étnica y cultural de los miembros de comunidades indígenas; y, (ii) la pluralidad étnica y cultural de la Nación.

El hecho de que la aplicación de una norma neutral afecte únicamente a trabajadores con un parámetro de normalidad distinto al occidental, se encuentra sustentado exclusivamente en que la identidad cultural y étnica de los miembros de comunidades indígenas amazónicas no posee para la persona que aplica la norma (juez o fiscalizador) igual valor que las identidades culturales que si se encuentran de acuerdo al parámetro occidental. Esto hace que la medida diferenciadora se encuentre basada en un motivo prohibido.

Respecto a los derechos fundamentales afectados, se debe hacer énfasis en que las consecuencias de esta discriminación derivan en una sanción disciplinaria para el miembro de una comunidad indígena amazónica, por “incumplir” con sus deberes como trabajador al ejercer su derecho a la identidad étnica y cultural, sin que exista norma alguna que lo restrinja.

Corresponde, realizar el análisis del siguiente paso del test.

(iii) Verificar la existencia de un fin constitucional en la diferenciación.

¿Qué fin constitucional podría estar persiguiendo el Ministerio de Educación a través de la jefa de recursos humanos, al tratar de manera distinta a los trabajadores occidentales “correctamente vestidos” y los trabajadores indígenas “correctamente vestidos”?

Cabe precisar, que si bien se está analizando un caso concreto –el de Pablo Jacinto–, la idea de “vestir correctamente” en términos indígenas no solo atañe al caso particular, sino que es altamente probable que la jefa de recursos humanos realice esta diferencia de trato entre todos los trabajadores que se ajustan al estándar occidental y los que al poseer una identidad indígena no lo hacen.

Dicho esto, se debe entender lo que subyace a esta distinción. En ese sentido, se tiene que el requerimiento del empleador es contar con trabajadores, que no solo cumplan con lo que señala el artículo 33° del Reglamento, sino que entiendan y cumplan dicho artículo de acuerdo a parámetros de normalidad occidental.

Así, este análisis responderá a dos preguntas: (i) ¿existe un fin constitucional detrás de la diferenciación entre el caso concreto de Pablo Jacinto y sus demás compañeros de trabajo?; y, (ii) ¿existe un fin constitucional detrás de la diferenciación entre la idea de formalidad occidental y de formalidad indígena?

La respuesta a la primera pregunta sería, no. Esto, en tanto Pablo Jacinto trabajaba en el programa de “aula-intercultural bilingüe” el cual forma parte del Plan Nacional de Educación Intercultural Bilingüe. Este plan nació como una herramienta para la inclusión de personas con identidades étnicas distintas y con la finalidad de proteger el patrimonio inmaterial de la Nación que son las lenguas nativas (Ministerio de Educación: 2016).

Asimismo, el rol que desempeñaba Pablo Jacinto dentro de este programa era el de instructor de la metodología de enseñanza intercultural bilingüe para los profesores que enseñaban en las comunidades indígenas. En ese sentido, él requería visibilizarse como miembro de una población indígena a efectos de legitimar el método traído por el Ministerio de Educación.

En ese sentido, debajo de la prohibición del uso de la Kushma no se puede apreciar la existencia de un fin constitucional, máxime si: (i) trabajaba para/con miembros de comunidades indígenas, (ii) poseía un fotocheck y chaleco que lo identificaba como el representante del Ministerio; y, (iii) el Estado fomenta una política con enfoque intercultural en todos los ámbitos de la vida del ciudadano.

En suma, la medida impuesta a Pablo Jacinto por la jefa de recursos humanos del Ministerio de Educación en relación a su vestir, no importa un fin constitucional para

que tal diferenciación se encuentre justificada. Teniendo esto en cuenta, el análisis terminaría acá. No obstante, es preciso indagar más en las razones que podrían motivar esta diferenciación desde una perspectiva general.

Pues bien, ¿cuál sería el fin constitucional que podría encontrarse detrás de la diferenciación entre la idea de formalidad occidental y de formalidad indígena para efectos del correcto vestir? Aplicar una medida de este tipo de manera general, implica la existencia de diversas variables, las mismas que podrían obedecer a diversos fines constitucionales. Dejando de lado los fines que atañen a la seguridad y salud de los ciudadanos y el trabajador, se puede observar un fin concreto relacionado únicamente al “adecuado servicio”.

Es decir, lo que el Estado busca es que el administrado no solo sea atendido respetando estándares de seguridad y salud, sino también dando una imagen de “institucionalidad”. Esta finalidad encaja con lo dispuesto en los siguientes artículos de la constitución:

**Artículo 39°.-** *Todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación. (...)*

**Artículo 44°.-** *Son deberes primordiales del Estado: (...) promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación.*

En esa línea, el fin constitucional que podría perseguir el Estado a través de esta diferenciación -entre la idea de formalidad occidental y formalidad indígena en casos generales-, es que sus trabajadores puedan brindar de manera adecuada un servicio a la ciudadanía.

Teniendo en cuenta este último escenario, se pasará a desarrollar el examen de idoneidad.

#### (iv) Examen de Idoneidad

En este paso se deberá probar que la medida que establece la diferencia de trato es congruente con el fin legítimo que se trata de proteger. Es decir, si la medida sirve para conseguir el fin detallado en el punto anterior.

Como se ha señalado previamente, el caso concreto de Pablo Jacinto no importa un fin constitucional. No obstante, para el caso en que la medida sea aplicada de manera general a todos los miembros de comunidades indígenas sí se podría considerar la existencia de un fin constitucional. Es decir, el hecho de que los trabajadores deban entender la frase “correctamente vestidos” de acuerdo a los parámetros occidentales podría obedecer a otros fines como que el Estado, a través de sus trabajadores, pueda brindar de manera adecuada un servicio a la ciudadanía.

Como se ha adelantado, la medida que establece la diferencia de trato consiste en aplicar de manera distinta una norma aparentemente neutra. Ello genera una distinción entre los trabajadores que llevan vestimenta en función a lo “correcto” de acuerdo al parámetro occidental y los trabajadores que visten de acuerdo al parámetro indígena de lo “correcto”.

Así, la finalidad que persigue la estandarización de la vestimenta en función al parámetro de la normalidad occidental, sería que los trabajadores del Estado puedan brindar de manera “adecuada” un servicio a la ciudadanía, siendo que esta última -en su mayoría- responde a los referidos parámetros. Cabe indicar que, la “adecuada” manera de brindar un servicio en relación a la vestimenta de la persona no puede descansar en la idea de que el ciudadano exija o prefiera ser atendido o representado por trabajadores del Ministerio que encajen en los estándares occidentales de vestimenta.

La pregunta es si esta medida impuesta -de manera general y no en el caso particular- sirve/es congruente con la finalidad que persigue el Estado. La respuesta es, sí. El “correcto vestir” podría en algunos casos servir –además del fotocheck, claro está- como un instrumento para identificar al funcionario.

Esta justificación sirve o es congruente con el fin que persigue el Estado de brindar sus servicios a la ciudadanía. Dicho esto, se pasará al siguiente paso del test de igualdad.

#### (v) Examen de Necesidad

Ahora bien, en esta etapa se analizará si existen medios alternativos a la medida que no sean gravosos para conseguir el fin constitucional alegado. En otras palabras, se analizará la existencia de otras medidas idóneas que no afecten o afecten en menor



medida los derechos de cualquier miembro de una comunidad indígena amazónica que ejerza su derecho a la identidad étnica y cultural dentro del Ministerio de Educación.

Por su parte, el fin que persigue la diferencia se encuentra relacionado a que el Estado brinde a través de sus trabajadores un adecuado trato a los ciudadanos y que esta finalidad se encuentra relacionada a su vez con la posibilidad de proyectar una imagen institucional.

Pues bien, ¿Qué medida podría implementar el Estado que permita que un miembro de comunidad indígena amazónica –dentro del marco de los derechos a la salud y a la vida- vista con su vestimenta nativa y al mismo tiempo sea identificable y/o proyecte una “imagen institucional” como funcionario del Ministerio de Educación?

La respuesta sería la utilización, además de un fotocheck, de un chaleco del color que considere el Ministerio. En ese sentido, si los administrados no logran, por ejemplo, identificar al representante del ministerio por el tamaño del fotocheck, si lo podrán hacer a través de los colores y la forma del chaleco que utilizan sobre su vestimenta nativa.

En conclusión, para conseguir el fin constitucional esperado –proyectar una imagen institucional y ser identificables para los administrados-, la aplicación del artículo 33° del Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio de Educación no configura una medida necesaria y/o preferible toda vez que existen medios menos gravosos para el derecho a la identidad cultural y étnica de los miembros de comunidades indígenas; y, máxime si la Constitución se obliga a reconocer y proteger la pluralidad étnica y cultural de la Nación.

#### 2.1.2. Tipo de Discriminación

A partir de lo señalado en el punto anterior, corresponde analizar si esta discriminación es de tipo directa o indirecta. Luego de ello, se analizará qué aspecto del derecho a la igualdad se ve afectado con este tipo de discriminación y porqué.

De acuerdo a lo desarrollado en el primer capítulo, la discriminación directa corresponde a una diferenciación efectuada en base a un motivo prohibido, que recae únicamente sobre las personas que comparten los rasgos que supone el motivo prohibido.

Por su parte, la discriminación indirecta es cuando una medida aparentemente neutral coloca a personas con determinadas características en una particular desventaja comparadas con otras personas, a menos que dicha medida posea una justificación objetiva y razonable.

Este análisis partirá de la experiencia de Pablo pero se extenderá sobre cualquier individuo que posea una identidad étnica distinta a la occidental. Pues bien, en el caso particular de Pablo Jacinto existe una diferenciación consistente en la aplicación de distinta de una norma que formalmente incluye a todos los trabajadores. Así, en caso se trate de un trabajador indígena, de acuerdo a la jefa de recursos humanos, el trabajador estará incumplimiento el Reglamento Interno de Trabajo. No obstante, en caso sea un trabajador que entienda por “correctamente vestido”, vestir saco y camisa, este se encontrará dentro de lo dispuesto por el Reglamento Interno de Trabajo.

De lo dicho, se puede observar que la norma cuenta con un supuesto de hecho general que incluye a todos los trabajadores. Sin embargo, el problema surge cuando la norma es aplicada. En dicho momento, la diferencia existente entre Pablo y los demás trabajadores que, si estuvieran cumpliendo con la norma, se encuentra únicamente relacionada con a la percepción de lo “correcto” que el primero posee. Así, esta percepción tiene que ver directamente con su identidad étnica.

Se tiene, entonces, que el problema no se encuentra en el legislador toda vez que la redacción de la norma reza un carácter general; sino, en el poder jurisdiccional, pues la persona encargada de aplicar a lo que deberían ser supuestos iguales consecuencias iguales no cumple con este mandato, siendo que solo sanciona a trabajadores con identidad indígena, cuando estos se visten de manera correcta.

De ahí, que se puede hablar de la existencia de discriminación directa, pues, la diferenciación es efectuada en base a un motivo prohibido –la raza-, y recae únicamente sobre personas que comparten los rasgos que supone el motivo prohibido, como lo es en este caso, el uso de la Kushma como vestimenta formal. No se podría estar hablando de una discriminación indirecta toda vez que; si bien la norma posee una redacción neutra, esto no tendría por qué afectar a un grupo determinado si es que se le da una interpretación adecuada en su aplicación.

Ha quedado claro, que la desigualdad de trato en este caso corresponde a una discriminación directa. Ahora, toca analizar cuál es el ámbito de la igualdad que se estaría vulnerando.

Es en este punto que es pertinente recordar los componentes principales del enfoque material y formal de la igualdad. El primero se reduce a la igualdad de oportunidades, la misma que tiene que ver con la aplicación de la norma en la realidad. Por su parte, el enfoque formal está compuesto por la igualdad en la ley y la igualdad en aplicación de la ley. La primera responde a la exigencia de que los contenidos normativos sean generales y abstractos, la igualdad está relacionada a la producción de la norma. La segunda, tiene que ver con que dicha norma se aplique por igual a todos los que atañe y se encuentra relacionada con el que tiene la potestad de hacer cumplir la norma.

La discriminación directa en este caso en particular afecta la igualdad formal desde la modalidad de igualdad en la aplicación de la ley. Ahora, la afectación de la igualdad formal, genera una desigualdad material, toda vez que hace los miembros de comunidades indígenas amazónicas no posean realmente las mismas oportunidades de expresar a través del uso de ropa su identidad étnica ni gozar de un buen ambiente laboral como los trabajadores que si portan vestimenta formal a la que están acostumbrados (Pablo Jacinto, 2016).

Cabe precisar que, es en este momento, donde ocurre la afectación del derecho a la identidad étnica. Este tipo de medidas discriminatorias genera una alteración en el proceso de identificación que da como resultado la asimilación del individuo. En ese sentido, el enfoque intercultural en la creación, aplicación y generación de oportunidades debe estar siempre presente.

## 2.2.Caso: Universidad Nacional Mayor de San Marcos

En el caso de la docencia en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el Reglamento Interno de Trabajo señala en su artículo 19° lo siguiente:

### **“Artículo 19.-**

**(...)**

**Todo el personal sin excepción, debe asistir a laborar en uniforme institucional, el mismo que es provisto por la Facultad, de no contar con el referido uniforme, deberán asistir con ropa formal adecuada similar al uniforme institucional.**

**(...)”**

El mencionado artículo consiste en la obligación de presentarse a trabajar regularmente con el uniforme institucional. De acuerdo a lo relatado por Pablo Jacinto, para el caso de los docentes que se identifican con el género masculino el uniforme consta de un terno (pantalón de vestir y saco de la misma tela), camisa y corbata.

Cabe indicar que, el referido uniforme coincide con la idea de vestimenta formal desde parámetros occidentales, tal es así que seguidamente el artículo señala que en caso el docente no cuente con el uniforme institucional este deberá asistir con *“ropa formal adecuada similar al uniforme institucional”*. Nuevamente, se fija la idea de que la ropa formal deberá ser siempre sinónimo de terno.

En este caso existen dos escenarios: (i) que la norma determine que el uniforme institucional regular sea la vestimenta formal occidental; y, (ii) que la norma establezca como uniforme institucional alternativo una vestimenta formal occidental. A continuación, se analizarán estos supuestos para determinar si corresponden a medidas discriminadoras a partir del test de igualdad.

#### 2.2.1. ¿Test de Igualdad?

En este punto se dilucidará si existe discriminación en alguno de los dos supuestos que plantea el artículo 19° del Reglamento Interno de Trabajo de la UNMSM. Pues bien, de acuerdo a lo indicado en el primer capítulo de esta investigación, correspondería utilizar el test de igualdad. No obstante, toda vez que los supuestos no hacen referencia a la existencia de un trato distinto no se podría aplicar el test tal cual lo plantea el Tribunal Constitucional (Exp. 045-2004-AI/TC).

Concretamente, el test de igualdad inicia con la verificación de la diferencia normativa que implica la búsqueda de la vulneración del derecho a la igualdad formal. Así, en esa etapa, se debe analizar si el supuesto de hecho acusado de discriminación es igual o diferente del supuesto de hecho que sirve de término de comparación. De resultar igual, el trato distinto deviene en inconstitucional por tratar diferente a supuestos de hecho iguales. En caso resulten diferentes, se estará frente a un tratamiento -hasta el momento- válido, toda vez que se estaría tratando de manera distinta a supuestos distintos. Lo dicho se puede observar de manera más clara en el siguiente cuadro.

### CUADRO 8: SUPUESTOS DE IGUALDAD

Desigualdad		
$T_1$	$\rightarrow$	$S_1$
$\neq$		$=$
$T_2$	$\rightarrow$	$S_1$
Posible Igualdad		
$T_1$	$\rightarrow$	$S_1$
$\neq$		$\neq$
$T_2$	$\rightarrow$	$S_2$
Igualdad Formal		
$T_1$	$\rightarrow$	$S_1$
$=$		$=$
$T_1$	$\rightarrow$	$S_1$

Fuente: Elaboración propia.

De esto, se puede concluir que para aplicar el test de igualdad es necesario, en primer lugar, estar ante tratos distintos. Luego de ello, es que se debe confirmar si se está frente a supuestos distintos o iguales.

Los supuestos que corresponden a esta sección no poseen esa estructura. El primero, que dispone que el uniforme institucional regular sea la vestimenta formal occidental, se encuentra redactado de manera general; y en su aplicación -de acuerdo a lo señalado por Pablo Jacinto- no existía diferencia alguna tampoco. El segundo supuesto que establece como uniforme institucional alternativo una vestimenta formal occidental, corre igual suerte.

Lo anterior quedaría sistematizado de la siguiente manera:



**CUADRO 9: SUPUESTOS DE IGUALDAD EN EL CASO CONCRETO**

Igualdad Formal			
i	Docentes deben utilizar vestimenta formal occidental como uniforme regular	→	Docentes
	=		=
ii	Docentes deben utilizar vestimenta formal occidental como uniforme regular	→	Docentes
	=		=
i	Docentes deben utilizar vestimenta formal occidental como uniforme institucional alternativo	→	Docentes
	=		=
ii	Docentes deben utilizar vestimenta formal occidental como uniforme institucional alternativo	→	Docentes
	=		=
Desigualdad Material			
i	Docentes deben utilizar regularmente el uniforme que les asigna la universidad	→	Docentes Indígenas
	=		≠
ii	Docentes deben utilizar regularmente el uniforme que les asigna la universidad	→	Docentes Occidentales
	=		≠
i	Docentes deben utilizar vestimenta formal occidental como uniforme institucional alternativo	→	Docentes Indígenas
	=		≠
ii	Docentes deben utilizar vestimenta formal occidental como uniforme institucional alternativo	→	Docentes Occidentales
	=		≠

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar, más allá del hecho de que la norma se encuentre redactada de una manera general y que se aplique igualmente a todos los docentes, no se puede asegurar que en la realidad los docentes sean sustancialmente iguales. Esto, por cuanto la disposición va dirigida a restringir el derecho a la identidad cultural (en virtud

del derecho de dirección del empleador), de ahí que las culturas de los docentes toman una importancia especial como parte de los supuestos a comparar.

Ahora bien, ¿lo anterior quiere decir que es imposible analizar si existe discriminación en estos supuestos? La respuesta es no. Si bien la estructura del test de igualdad solo se ajusta para analizar disposiciones que cumplen formalmente con el derecho a la igualdad -disposiciones neutras-, existen otros mecanismos para determinar si existe una vulneración a la igualdad material.

Las medidas o disposiciones neutras son características de las discriminaciones indirectas por lo que a fin de analizar estos supuestos se utilizarán a continuación –en lugar del test de igualdad- métodos desarrollados por la doctrina internacional.

#### 2.2.2. Tipo de Discriminación

La discriminación indirecta consta de dos elementos. Primero, la existencia de una medida neutra que genere un efecto adverso; y, la inexistencia de una justificación para dicho trato.

Antes de iniciar el análisis de este tipo de discriminación es pertinente verificar en primera instancia si en efecto se está frente a una disposición “neutra”. De acuerdo a lo indicado en el primer capítulo de esta investigación, las medidas neutras pueden corresponder a criterios, prácticas o disposiciones que cumplan con la igualdad formal.

Como ya se ha desarrollado en el numeral anterior, los dos supuestos del artículo 19º del Reglamento Interno de Trabajo son, pues, medidas que poseen una redacción que abarca a la generalidad de docentes y que son aplicadas a todos y cada uno de ellos sin diferencia alguna. De esta forma, se está pues frente a dos disposiciones neutras siendo la primera: que todos los docentes deben utilizar regularmente el uniforme que les asigna la universidad que coincide con la vestimenta formal occidental; y, la segunda, que en caso no cuenten con el uniforme regular, todos los docentes deben utilizar como uniforme alternativo una vestimenta formal occidental.

Cabe precisar en este punto, que la posibilidad de cumplir con dicha disposición a fin de no ser sancionado, se encuentra directamente relacionada a la identidad étnica y cultural que posea el docente. Esto, pues, los miembros de comunidades indígenas amazónicas poseen su propio parámetro de lo que significa una vestimenta formal, esto lleva a que en la mayoría de los casos se sientan incómodos física y

psicológicamente al usar este tipo de prenda. Pablo Jacinto señaló en una de las entrevistas que siente vergüenza cuando se ve obligado a utilizar este tipo de prendas (Jacinto Pablo: 2016).

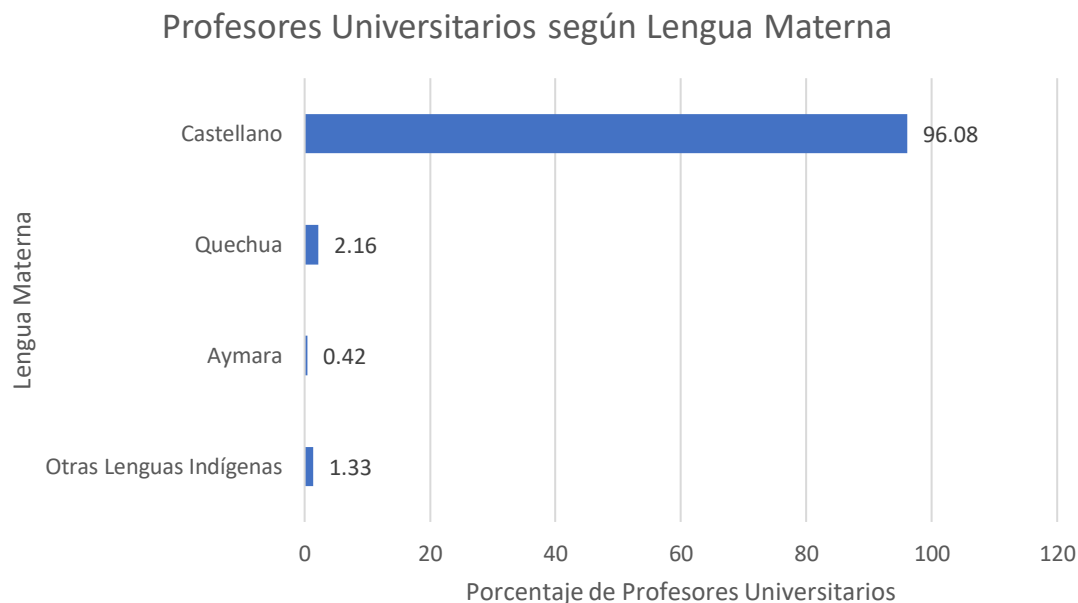
De igual forma, los docentes indígenas son más propensos a recibir una sanción por el incumplimiento de esta disposición puesto que la mayor parte de ellos se encuentran o acaban de salir de una situación de pobreza, el 48.1% de población indígena que habla “alguna otra lengua nativa” se encuentra en situación de pobreza (Ministerio de Cultura, Indicadores Socioeconómicos, 2017). Comprar un terno de segunda mano cuesta entre 120.00 y 150.00 soles mientras que un terno nuevo se puede adquirir a partir de 400.00 soles (Mercado Libre Perú, 2018). Como se puede observar, la posibilidad que poseen los docentes indígenas de cumplir con dicha disposición a fin de no ser sancionados, se encuentra también en este caso, directamente relacionada a la identidad étnica y cultural que posee.

Teniendo esto claro, corresponde analizar si las referidas disposiciones neutras generan un efecto adverso. El Tribunal Constitucional (Exp. 05652-2007-PA/TC) establece que existirá un efecto adverso cuando este sea “*desproporcionadamente perjudicial*” y “*afecte a un gran número de un colectivo determinado*”. Como se puede observar, este es un acercamiento sumamente relativo al concepto por lo que se perfilará con lo señalado por la jurisprudencia europea comunitaria que determina el efecto adverso a partir de los grupos que se comparen y respecto de los términos cuantitativos en los que se comparen.

Para los supuestos que plantea el artículo 19° del Reglamento Interno de Trabajo, se tendría que comparar la composición étnica del total de la plana docente de la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la UNMSM y la composición étnica de docentes de la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la UNMSM que logran cumplir con ambos supuestos del artículo 19°.

De acuerdo al portal de Transparencia del Gobierno del Perú, al 2016 la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la UNMSM cuenta con 182 docentes nombrados (UNMSM, 2016:33), entre los cuales se encuentra Pablo Jacinto. Lamentablemente, no existe data oficial que muestre la composición étnica de este grupo. No obstante, se ha ensayado un cuadro donde se puede observar a partir de información obtenida del II Censo Nacional Universitario del año 2010, cuantos docentes indígenas en universidades públicas existen en promedio.

## **CUADRO 10: PROFESORES UNIVERSITARIOS POR ETNIA**



Fuente: Elaboración propia.<sup>17</sup>

Cruzando la variable lengua materna junto con la variable de profesores universitarios se tiene que en promedio 1.33% de docentes de universidades son indígenas. De esta forma, si bien no se tiene información oficial y exacta sobre la composición étnica de los 182 docentes de la Facultad de Letras y Ciencias Humanas, a partir de esta cifra se podría concluir que un promedio de 2 docentes -incluyendo a Pablo Jacinto- serían indígenas.

Pues bien, la composición étnica de la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la UNMSM es de 180 docentes no indígenas y 2 docentes indígenas. A esto llamaremos *applicant flow*, toda vez que se ha utilizado como referencia el universo de docentes que realmente son afectados por el artículo 19°. Ello, pues, esta investigación trata de restringirse a lo indicado por las víctimas reales y no a las posibles víctimas.

Por su parte, al grupo con el que se comparará será la composición étnica de docentes que pueden cumplir con la medida, la que será igual a 180 (docentes no indígenas que cumplen) y 1 (docentes indígenas que cumplen). El primer grupo no será objeto de sanción mientras el segundo sí.

---

<sup>17</sup>Cuadro elaborado a partir de la base de datos del II Censo Nacional Universitario del año 2010 con la ayuda de la economista e investigadora del Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, Lucina Rodríguez Guillén.

Corresponde ahora, cuantificar el efecto adverso en relación con estos grupos. Para ello, se utilizará la regla de los 4/5 desarrollada por la jurisprudencia norteamericana. De esta forma, si la tasa de docentes indígenas que pueden cumplir con lo establecido en el artículo 19° es menor a cuatro quintos de la tasa de docentes no indígenas que pueden cumplir con lo establecido por el artículo 19° se estará frente a un impacto adverso.

Así, se tiene que la tasa de docentes indígenas que pueden cumplir con la disposición es 1 de 2 que corresponde al 50%; y, la tasa de docentes no indígenas que pueden cumplir con la disposición es 180 de 180 que es equivalente al 100%. A partir de ello se tiene lo siguiente:

**CUADRO 11: DISCRIMINACION INDIRECTA EN CASO MANIFESTACION SOCIAL**

Docentes Indígenas que pueden cumplir con el Art. 19.	Menor que	Regla de los 4/5	Docentes No Indígenas que pueden cumplir con el Art. 19.	Efecto Adverso
50%	<	(4/5)*	100%=80%	✓

Fuente: Elaboración propia.

Del cuadro se puede observar que si existe un efecto adverso para el grupo de docentes pertenecientes a un pueblo indígena, por lo que podría existir una discriminación indirecta si es que dicho tratamiento no cuenta con una justificación.

Ahora bien, respecto a lo que se debe entender por una justificación frente a un efecto adverso para que no sea considerado como una discriminación indirecta, el Tribunal Constitucional (Exp. 2317-2010-AA/TC) señala que el empleador deberá “*justificar la imperiosa necesidad de la misma*”, no obstante no desarrolla claramente a lo que esto se refiere. Para ello, la doctrina indica que la necesidad deberá estar referida al puesto de trabajo en la medida de que a través de este se logra la actividad económica de la empresa.

Teniendo lo anterior en cuenta, la medida que dispone que todos los profesores deban: (i) utilizar como uniforme regular el asignado la universidad que coincide con los parámetros de normalidad occidental; y, (ii) utilizar como uniforme alternativo una vestimenta que coincida con los parámetros de normalidad occidental; tendrá que



revestir de una imperiosa necesidad en relación al puesto de trabajo y consecuentemente a la actividad económica de la empresa.

Pues bien, el puesto de trabajo es de docente universitario de letras y ciencias humanas de la UNMSM. En ese sentido, el Estatuto de la UNMSM indica que los profesores tienen las siguientes funciones:

**“Artículo 139°.-** Los docentes tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, de acuerdo con el ámbito que les corresponda, en el marco de los principios y fines de la universidad.”

De esta forma, se le requiere a los docentes que investiguen, enseñen, colaboren socialmente y gestionen en el marco de los principios<sup>18</sup> y fines<sup>19</sup> de la UNMSM.

---

<sup>18</sup>“**Artículo 4°.- Principios**

*En concordancia con su naturaleza, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos tiene los siguientes principios:*

- a) Respeto por la persona y la dignidad humana.*
- b) Libertad de pensamiento, de expresión, de cátedra, de organización y asociación, ejercidos por los miembros de la comunidad universitaria en un ambiente de tolerancia y respeto.*
- c) Autonomía universitaria, entendida como capacidad de decidir por sí misma acerca del cumplimiento de sus fines y funciones.*
- d) Búsqueda de la verdad, que se traduce en el ejercicio del pensamiento crítico, el fomento de la creatividad y la libertad de opinión.*
- e) Prevalencia académica. Consistente en reconocer como propósito esencial de la Universidad el cumplimiento de las metas académicas, objetivo a cuyo servicio están el diseño institucional y todos sus procesos.*
- f) Reconocimiento del mérito. Criterio que orienta la evaluación y estímulo de los logros académicos y profesionales de la comunidad sanmarquina.*
- g) Universalidad. Eje del saber reflexivo que la universidad cultiva. Busca abarcar los más amplios y diversos conocimientos, espacios, tiempos y significados.*
- h) Pluralismo. Reconocimiento del valor de la diversidad cultural y de formas de conocimiento, que se plasma en el respeto por los demás como vía para la ampliación de los horizontes de la experiencia y la convivencia.*
- i) Pertinencia. Acción institucional de la universidad entendida como respuesta a las necesidades y demandas del país, y el rescate de la múltiple herencia cultural, la protección de la biodiversidad y el ambiente, atendiendo al interés general.*
- j) Igualdad. Consistente en la consideración del otro como semejante a partir del reconocimiento de sus capacidades.*
- k) Ética y transparencia. Es el proceder de la institución en sus actividades internas y sus resultados, con pleno sentido de responsabilidad social.*
- l) Participación democrática. La universidad reconoce las libertades políticas garantizadas por el Estado de Derecho y promueve el valor de la democracia, la más amplia participación de los miembros de la comunidad en las decisiones que los comprometen y la intervención de la institución en el debate de los problemas nacionales.*
- m) Cogobierno universitario. Gobierno democrático de la universidad con la participación de docentes y estudiantes.*
- n) La educación como derecho fundamental y bien común. La universidad reconoce el derecho fundamental a la educación como bien común. Para ello garantiza el acceso a una educación adecuada, con gratuidad de la enseñanza y bienestar universitario.*

<sup>19</sup>“**Artículo 5°.- Fines**

Como se puede observar, está demás decir que las universidades en general<sup>20</sup> y específicamente la UNMSM no poseen una finalidad lucrativa. En ese sentido, a diferencia de una empresa, la universidad deberá estar orientada hacia el cumplimiento de sus fines mediante la realización de sus funciones a través de su plana docente.

---

a) *Crear, asimilar críticamente, conservar y transmitir conocimientos en todos los campos de la ciencia, el arte, la técnica y las humanidades. Acrecentar el acervo cultural de los peruanos y contribuir a la transformación de la sociedad.*

b) *Formar profesionales e investigadores sobre una base crítica, científica, humanística y ética que les permita actuar con responsabilidad y creatividad frente a los retos del mundo contemporáneo y promover procesos de cambio favorables a la mejora de las condiciones de vida de los peruanos.*

c) *Formar ciudadanos libres y afirmar valores democráticos, de compromiso con el fortalecimiento de la sociedad circundante, el respeto a la dignidad humana, la defensa de la vida y los derechos humanos.*

d) *Fomentar la búsqueda permanente de mayores niveles de calidad en lo académico e institucional.*

e) *Contribuir a la construcción de una comunidad peruana plural, vinculada a otras comunidades en términos de respeto y equidad, mediante el reconocimiento de la diversidad de creencias, corrientes de pensamiento, identidades y tradiciones que constituyen el acervo de la humanidad.*

f) *Promover el desarrollo de la comunidad académica sanmarquina y de la comunidad académica nacional, así como su vinculación activa con comunidades académicas internacionales fomentando la colaboración interinstitucional.*

g) *Vincular activa y dinámicamente a la comunidad universitaria con el Estado, la sociedad civil y la empresa privada proponiendo soluciones a los problemas nacionales.”*

<sup>20</sup> Ley Universitaria, Ley N° 20330, “**Artículo 6.- Fines de la universidad**

*La universidad tiene los siguientes fines:*

6.1 *Preservar, acrecentar y transmitir de modo permanente la herencia científica, tecnológica, cultural y artística de la humanidad.*

6.2 *Formar profesionales de alta calidad de manera integral y con pleno sentido de responsabilidad social de acuerdo a las necesidades del país.*

6.3 *Proyectar a la comunidad sus acciones y servicios para promover su cambio y desarrollo.*

6.4 *Colaborar de modo eficaz en la afirmación de la democracia, el estado de derecho y la inclusión social.*

6.5 *Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística.*

6.6 *Difundir el conocimiento universal en beneficio de la humanidad.*

6.7 *Afirmar y transmitir las diversas identidades culturales del país.*

6.8 *Promover el desarrollo humano y sostenible en el ámbito local, regional, nacional y mundial.*

6.9 *Servir a la comunidad y al desarrollo integral.*

6.10 *Formar personas libres en una sociedad libre.”; y, “Artículo 7.- Funciones de la universidad*

*Son funciones de la universidad:*

7.1 *Formación profesional.*

7.2 *Investigación.*

7.3 *Extensión cultural y proyección social.*

7.4 *Educación continua.*

7.5 *Contribuir al desarrollo humano.*

7.6 *Las demás que le señala la Constitución Política del Perú, la ley, su estatuto y normas conexas.”*

¿Cuál es la necesidad imperiosa relacionada al puesto de docente y consecuentemente a los principios, fines y funciones de la UNMSM que se encuentra detrás de lo dispuesto en el artículo 19º? Como se puede evidenciar de la lectura de las funciones de los docentes de la UNMSM y de los principios, fines y funciones en los que se debe enmarcar, no existe necesidad alguna que pueda justificar solicitarles a los docentes indígenas que vistan (regular y alternativamente) de acuerdo a los parámetros occidentales de formalidad y no según su identidad indígena.

Es más, el propio Estatuto de la universidad indica que las funciones realizadas por el docente deberán estar enmarcadas en los principios de: (i) el respeto por la persona y la dignidad humana; y, (ii) el reconocimiento del valor de la diversidad cultural y de formas de conocimiento, que se plasma en el respeto por los demás como vía para la ampliación de los horizontes de la experiencia y la convivencia.

De la misma forma, el Estatuto de la UNMSM tiene como fines: (i) crear, asimilar críticamente, conservar y transmitir conocimientos en todos los campos de la ciencia, el arte, la técnica y las humanidades. Acrecentar el acervo cultural de los peruanos y contribuir a la transformación de la sociedad, (ii) Formar ciudadanos libres y afirmar valores democráticos, de compromiso con el fortalecimiento de la sociedad circundante, el respeto a la dignidad humana, la defensa de la vida y los derechos humanos; y, (iii) Contribuir a la construcción de una comunidad peruana plural, vinculada a otras comunidades en términos de respeto y equidad, mediante el reconocimiento de la diversidad de creencias, corrientes de pensamiento, identidades y tradiciones que constituyen el acervo de la humanidad.

Esta disposición, no solo es contraria a los fines y principios de la UNMSM sino que además representa un gasto considerable de recursos al Estado. De acuerdo al Plan Anual de Contrataciones del 2018, la UNMSM gasta un total de 4, 050,00.00 soles en uniformes para personal docente, administrativo y obrero, permanente, designado, contratado a plazo determinado y CAS.

Por todas estas consideraciones, es evidente que se está frente a una discriminación indirecta, puesto que una medida neutra genera un efecto adverso para los docentes indígenas de la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la UNMSM sin mediar justificación alguna.

## **II.LA DISCRIMINACIÓN ÉTNICA MEDIDAS SUBJETIVAS**

## 1.Sobre el idioma y los rasgos físicos

Dentro de las medidas subjetivas que afectan a la identidad indígena amazónica podemos encontrar dos: (i) criterios de ascenso y selección de personal; y, (ii) acoso laboral.

Ambas medidas son motivo de estudio, en tanto uno de los problemas que enfrentan los miembros de comunidades indígenas, si no el más importante, se encuentra relacionado con sus rasgos físicos y su idioma. Estas dos características que conforman parte de su identidad étnica son las más visibles por terceros y por ende las más simples de categorizar.

Lamentablemente, estas medidas no son verificables a partir de la data recogida o existente, ni tampoco por la envergadura de este trabajo. No obstante, en tanto son problemas que enfrentan los miembros de comunidades indígenas en el ejercicio de su derecho a la identidad étnica y cultural es preciso desarrollar lo que podrían ser los indicios de este problema.

### 1.2.Criterios de Selección

En relación a los criterios de selección dos fueron los participantes que colaboraron con la recolección de información; Pablo Jacinto y Euclides Espejo.

De acuerdo a la experiencia de Pablo en el Ministerio de Educación existe discriminación en la selección de personal. El señala respecto de este tema, lo siguiente:

**“Pablo:** *Cuando tú consigues un trabajo, lo primero que te miran es de dónde vienes, uno. Segundo, de qué universidad. Tercero, si has nacido en Lima o en provincia y eso en el mismo ministerio.*

**Carolina:** *¿En el ministerio te decían eso?*

**Pablo:** *En el ministerio yo les digo: ¿Ustedes están buscando especialistas o están buscando gente de relaciones públicas?”*

Por su parte, Euclides señala que para él fue sumamente difícil conseguir trabajo en Lima. Considera que las oportunidades de empleo les fueron escasas y esquivas. Y respecto a las organizaciones indígenas indica que cuando iba a buscar trabajo, los dirigentes eran los primeros en “*cerrar la puerta a su gente*”. Con ello plantea que, la selección de trabajadores pasaba siempre por un filtro por el cual únicamente pasaban personas con rasgos mestizos.



***“Euclides:*** *O sea, por eso como le dije al comienzo para mí el dolor no viene de afuera (personas occidentales) viene de los dirigentes. Gentes que no deberían hablar, de ellos si he recibido, como le digo discriminación, maltrato, rechazo y todas.”*

Se visibiliza pues, la existencia de discriminación hacia miembros de comunidades indígenas. Como se puede observar este tipo de discriminación se encuentra relacionada a dos variables de acuerdo a lo indicado por los miembros de comunidades indígenas: (i) el color de piel; y, (ii) la forma de hablar el español.

Estas dos variables se encuentran relacionadas con la identidad étnica de los miembros de comunidades indígenas amazónicas. Como se desarrolló en el segundo capítulo la identidad étnica no solo atañe a características adoptadas como las costumbres, la vestimenta, o la cosmovisión del pueblo indígena, sino que, –por lo general- comparten también un aspecto que comprende características de la identidad inmanentes, como el fenotipo; o, incorporadas inmediatamente del medio social, como el idioma.

Cabe recalcar, que la discriminación no es en virtud de su bilingüismo, sino de la forma en la cual hablan español. Puesto que en la mayoría de los casos el idioma nativo de los miembros de comunidades indígenas amazónicas corresponde a las lenguas indígenas.

En esa línea, de acuerdo al informe titulado “Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo”, elaborado por Gustavo Yamada y Gonzalo Galarza, de un 100% de CV’s presentados para diversos cargos, los postulantes “*bellos*” fueron llamados en un 83% del total de los casos frente a los “*feos*”. Asimismo, los postulantes “*blancos*” fueron llamados en un 55% frente a los postulantes con rasgos quechuas (Galarza & Yamada, 2013).

A partir de estos resultados y de lo señalado por los entrevistados se puede concluir de manera preliminar que lo que se impone entre los miembros de comunidades indígenas amazónicas y su acceso al empleo, es en algunos casos la discriminación basada en su identidad étnica.

Este tipo de discriminación, responde a la colonización del imaginario cultural por el parámetro de lo occidental. En ese sentido, esta cultura ha insertado en el imaginario



social, estándares de lo que es adecuado y lo que no. Cuando se entrevista a un candidato, se tendrá –consciente o inconscientemente- en cuenta si la presencia de este coincide con lo “adecuado”. Así, mientras más lejos se encuentre el candidato a ese estándar, menos serán las posibilidades que tendrá de ingresar a un trabajo en Lima.

Así, pues, los miembros de comunidades indígenas amazónicas que salen a buscar trabajo fuera de su comunidad –en la mayoría de los casos- coinciden con el grupo de personas que se encuentra más distanciada del parámetro occidental de lo adecuado en términos estéticos y de lengua.

## 1.2. Criterios de Ascenso

Sobre los criterios para ascender a un miembro de una comunidad indígena amazónica se pudo obtener información sobre uno de los entrevistados.

El entrevistado señaló que trabajó para el Centro Amazónico de Antropología y Aplicación Práctica, por 20 años de los cuales estuvo como locador de servicios 5 y los 15 restantes formalmente como trabajador.

De la información, obtenida a través de la entrevista se puede ubicar los siguientes hechos: (i) el trabajador contaba con la cantidad considerable de años para ascender, (ii) ascendieron miembros de comunidades indígenas que se convirtieron al catolicismo.

Por su parte, se tiene que el CAAAP es *“una asociación civil sin fines de lucro, creada en 1974 por los nueve Obispos de la Iglesia Católica de la selva peruana como institución al servicio de las poblaciones marginadas de la Amazonía, especialmente de los pueblos indígenas”* (Centro Amazónico de Antropología y Aplicación Práctica, 2017).

Asimismo, la finalidad que persigue la asociación del CAAAP en concreto es colaborar *“con los pueblos indígenas para que desarrollen sus capacidades de negociación, manejo de conflictos socio-ambientales e incidencia política; contribuyendo a la vigencia de sus derechos humanos, la gobernanza ambiental y la institucionalidad estatal indígena, en alianza con otros actores nacionales e internacionales.”* (Centro Amazónico de Antropología y Aplicación Práctica, 2017).

Igualmente, de lo investigado se puede decir que el CAAAP no posee una política escrita de ascenso para sus trabajadores. En ese sentido, no se pueden corroborar los criterios que utilizan su asamblea y/o consejo directivo para ascender a un trabajador. Ergo, no se podrá corroborar fehacientemente si uno de estos criterios responde a un motivo prohibido.

Sin perjuicio de ello, se realizará un breve análisis jurídico a partir de la información recolectada hasta este punto. Así, de acuerdo a lo señalado por el entrevistado, él contaba con la experiencia suficiente -evidenciada en sus años de servicio y en sus capacidades profesionales- para ascender. Asimismo, la finalidad que persigue el CAAAP está relacionada a la realización de actividades sobre desarrollo de capacidades de negociación, manejo de conflictos socio-ambientales y participación política de pueblos indígenas.

De lo anterior, se puede concluir que los criterios para el ascenso deberían encontrarse relacionados a: (i) las capacidades del candidato para ejecutar las actividades a las que se dedica el CAAAP; y (ii) a la experiencia (tiempo, conocimiento de la dinámica del Centro, conocimientos en materia de las poblaciones indígenas, etc.).

Sin embargo, se tiene, según lo indicado por el entrevistado, que durante los 20 años que trabajó para el Centro, se ascendieron solo al puesto de directores a candidatos que profesaban la religión católica.

### 1.3. Test de Igualdad

(i) Verificar la existencia de una norma diferenciadora

En primer lugar se debe verificar la existencia de una norma diferenciadora, para comprar si se trata de supuestos sustancialmente iguales o distintos. Así, la medida diferenciadora estaría configurada por la imposibilidad de ascender, mientras que el supuesto término de comparación corresponde al ascenso de indígenas convertidos al catolicismo y el supuesto discriminatorio corresponde al no ascenso de indígenas no convertidos.

Como se puede observar, los supuestos son sustancialmente iguales, toda vez que en ambos casos se está hablando de trabajadores que cuentan con la experiencia necesaria para obtener un ascenso, más allá del credo que profesen. En ese sentido,

no corresponde continuar con el test de igualdad, pues la vulneración del derecho a la igualdad ha sido respecto de su aspecto formal.

Cabe indicar que, lo que ocurre con esta medida respecto del derecho a la identidad étnica y cultural como consecuencia de la existencia de una desigualdad formal, es que ello generaría además desigualdades materiales, como la posibilidad solo a algunas personas de mantener su identidad étnica y cultural a fin de obtener el ascenso.

#### 1.4. Tipo de Discriminación

Esta medida corresponde a una vulneración de la igualdad en la ley en su enfoque formal por lo que es una discriminación directa. La imposibilidad de ascender en el trabajo -que en este caso solo se aplicaría a los trabajadores miembros de comunidades indígenas, de acuerdo a la información recopilada- se aplica únicamente al grupo de indígenas que no se conviertan al catolicismo.

Por último, cabe indicar que esta discriminación no se podría sustentar en ninguna justificación en tanto, como se ha indicado no existe relación entre la profesión de una religión en términos occidentales, ni la identificación con una cosmovisión indígena para desarrollar adecuadamente el nuevo puesto.

#### 1.5. Acoso Moral

Según lo detallado en el primer capítulo de esta investigación el acoso moral, consiste en actos repetidos que sufre un trabajador, los cuales tiene como propósito o efecto causar el deterioro de las condiciones de trabajo, mediante el menoscabo de su dignidad, afectando su salud mental, física y/o su proyecto profesional.

De ahí que, para que se conforme tal figura se requiere que el trabajador experimente actos repetidos por parte de otras personas en su centro laboral que: (i) causen deterioro a las condiciones de trabajo, (ii) menoscaben su dignidad, (iii) afecten su salud mental, física y/o proyecto profesional.

De acuerdo a esta definición, tres de los cuatro entrevistados han afirmado haber sido víctimas de acoso moral, cada cual con sus particularidades.

#### Primer entrevistado

Este entrevistado cuenta lo siguiente:

*“Yo he trabajado en la ONPE, en el PNUD, he trabajado en la OIT, en IBC, en el Ministerio de Educación. Pero sí, en esos trabajos siempre he tenido trabajos de jefe. Pero yo lo veía miraba ¿no? Quisieran, pero no podían. “ese indio de miércoles” yo sentía pues.”*

Él considera haber sido víctima de acoso moral en los empleos que consiguió en repetidas oportunidades. Los insultos proferidos –si bien no directamente por su cargo de jefe- deterioran las condiciones de trabajo: el ambiente laboral. Asimismo, estos actos afectan su dignidad al tener que ver con su identidad étnica y cultural, identidad que no puede esconder y que configura lo que es él en lo más profundo de su ser. Finalmente, la repetición de este tipo de insultos relacionados a su ser y que deterioran el buen ambiente laboral, habrían generado en él una afectación a su autoestima.

Lo que se debe hacer notar en este caso es que el acoso moral no solo viene de los superiores o de los compañeros de trabajo, sino también de los trabajadores con cargos inferiores.

#### Segundo entrevistado

En el caso de este entrevistado, él indica que sus compañeros de trabajo no le permiten escribir en las mismas revistas y círculos académicos que escriben ellos, así también refiere que en varias oportunidades le preguntan cuál es la finalidad de su ejercicio profesional si es que él es indígena, en otras palabras, le hacen notar que por el hecho de ser indígena está condenado a no poder estudiar o desempeñarse en trabajos fuera de su comunidad.

De acuerdo a la definición de acoso moral, lo relatado por el segundo entrevistado también calificaría como un acoso moral, puesto que estas conductas repetidas por parte de sus compañeros de trabajo cumplen con las características de este tipo de discriminación.

Finalmente, lo que se debe hacer notar respecto a este caso es que los actos se encuentran referidos a la ropa nativa de la persona, por lo que no cabe duda que el insulto hace referencia a sus características étnicas.

#### Tercer entrevistado

Por último, el tercer entrevistado señala que cuando trabajó para una organización indígena en lima, los propios dirigentes eran los que proferían insultos contra la identidad del entrevistado. Igualmente, en este caso se configura la figura de acoso laboral.

Ha de notarse que, el acoso puede venir no solo de personas ajenas a la identidad indígenas sino de los propios comuneros. Esto en la medida que la colonización cultural enfoca a la cultura occidental como una aspiración, y la cultura indígena como algo sin valor.





#### **CAPITULO 4: LA NECESIDAD DE GENERAR UN AMBIENTE LABORAL INTERCULTURAL EN EL QUE SE RESPETE EL DERECHO A LA IDENTIDAD ÉTNICA Y CULTURAL DE LOS MIEMBROS DE PUEBLOS INDÍGENAS AMAZÓNICOS**

En el capítulo anterior se hizo visible parte de la problemática indígena amazónica relacionada al derecho a la identidad étnica y cultural y al derecho de igualdad y no discriminación. En ese sentido, quedó claro que el parámetro de normalidad occidental genera discriminación contra culturas distintas a la de la mayoría y que este tipo de discriminación afecta el derecho a la identidad cultural de los individuos pertenecientes a culturas distintas a la occidental.

Dándole cara a esta problemática, el presente capítulo apunta hacia la necesidad de que existan ambientes laborales interculturales. Así, tanto la promoción de este tipo de ambientes como la erradicación de ambientes discriminadores deben partir desde las disposiciones estatales como desde las políticas laborales internas implementadas por el empleador.

Siendo este el último capítulo, se iniciará corroborando de manera formal la hipótesis de esta investigación. Seguidamente, se harán unas reflexiones finales sobre la problemática de la identidad indígena, que incluye la relación entre la identidad, la discriminación y la diversidad; así como, una breve reflexión sobre el papel que juega el enfoque intercultural dentro de esta problemática.

Posteriormente, se presentará desde los casos en concreto los mecanismos jurídicos de protección que existen frente a la discriminación de las manifestaciones religiosas y sociales indígenas. En esa línea, el siguiente punto presentará los mecanismos jurídicos de protección desde el régimen público y privado de manera general. Se tendrá en cuenta, desde el régimen público, el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa. Y, por el régimen privado la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Por último, se presentarán las herramientas que se podrían utilizar para hacerle frente a la problemática, empezando desde los beneficios que se podrían obtener al proteger la identidad étnica y cultural de los trabajadores, pasando por acciones concretas desde la normativa nacional, hasta terminar en experiencias extranjeras que podrían ser útiles para el Perú.

## **I. ¿SERÁ VERDAD TANTA MARAVILLA?: VERIFICANDO LA HIPÓTESIS**

Tal como se ha señalado en la introducción del presente y último capítulo, en este primer punto se verificará -teniendo en cuenta lo desarrollado en los tres capítulos anteriores-, la hipótesis de esta investigación. En ese sentido, se debe recordar que la hipótesis responde a una problemática planteada como interrogante, de ahí que, se empezará por recordar cuál es el problema principal esta investigación y qué trata de resolver, para luego corroborar la validez de la hipótesis inicial.

Se tiene, pues, como problema principal el siguiente:

**Problema Principal:** *“Esta investigación se centrará en analizar, mediante el estudio de un grupo de miembros de comunidades indígenas amazónicas como Awajún y Asháninka egresados de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos durante los años 2006 y 2011, cuáles son los problemas relacionados al ejercicio del Derecho a la Identidad que afectan a dichos individuos dentro de las relaciones laborales fuera de su comunidad.”*

Por su parte, la hipótesis principal versa así:

**Hipótesis Principal:** *“Los miembros de Comunidades Indígenas Amazónicas, como el grupo de egresados de la UNMSM, enfrentan problemas relacionados al ejercicio de su Derecho a la Identidad dentro de sus centros laborales, los cuales se manifiestan de dos formas: la discriminación directa por motivos de origen étnico y la discriminación indirecta al existir disposiciones expresas, que, sin intencionalidad, restrinjan el ejercicio del derecho a la identidad.”*

Como se puede observar, la hipótesis principal aseguraba que los miembros de Comunidades Indígenas Amazónicas enfrentan problemas relacionados al ejercicio de su derecho a la identidad en sus centros laborales; y, que, los mismos se manifestaban a través de la discriminación directa por motivos de origen étnico así como de la discriminación indirecta basada en el mismo motivo.

Si bien, en términos generales la hipótesis se ha podido comprobar, lo cierto es que a partir de la información recogida en esta investigación se deberán realizar algunas precisiones. Dichas precisiones, están relacionadas: (i) al contenido del “derecho a la identidad”, (ii) a la significancia del motivo prohibido de origen étnico; y, (iii) a lo que se debe entender por discriminación indirecta.

Respecto de la primera precisión, cuando se hace referencia a “*los problemas relacionados al ejercicio de su Derecho a la Identidad dentro de sus centros laborales*”, debería decir “*los problemas relacionados al ejercicio de su Derecho a la Identidad Étnica y Cultural dentro de sus centros laborales*”. Esto, toda vez que el derecho a la identidad es un derecho que se encuentra en un nivel distinto al derecho de la identidad étnica.

Lo que pretendía esta investigación era hacer referencia a los problemas que experimentan los miembros de comunidades indígenas amazónicas a partir de la manifestación de su cultura en ámbitos donde la mayoría de los individuos no comparten dichos rasgos culturales. Teniendo esto en cuenta, el derecho que específicamente se vería limitado sería el derecho a la identidad étnica y cultural, y no solo el derecho a la identidad.

Ahora bien, en relación al motivo prohibido “origen étnico” se debe precisar que, el mismo no tiene un sustento constitucional explícito. Si bien el inciso 2 del artículo 2º de la Constitución hace referencia explícita al origen como motivo prohibido, lo cierto es que la manera adecuada de referirse a la discriminación fundada en los rasgos físicos, el idioma, las tradiciones religiosas; y/o, en las instituciones sociales y/o políticas responde al motivo “raza”. De esta forma, la hipótesis debió referirse a la discriminación racial y no a la discriminación de origen étnico para encontrarse de acuerdo a lo que plantea esta investigación.

La tercera precisión tiene que ver con la forma en la que se desarrolla el concepto de discriminación indirecta. A saber, este tipo de discriminación se define en la hipótesis de la siguiente manera: “*al existir disposiciones expresas, que sin intencionalidad, restrinjan el ejercicio del derecho a la identidad.*” Si bien la discriminación indirecta no posee una intencionalidad y trata de disposiciones expresas, estas dos características también podrían encontrarse dentro de la definición de discriminación directa.

Así, la correcta definición de discriminación indirecta pasa por cualquier medida neutra que genere un impacto adverso a un grupo vulnerable sin mediar justificación alguna. En suma, la hipótesis principal debió estar redactada de la siguiente manera:

**Hipótesis Principal:** “*Los miembros de Comunidades Indígenas Amazónicas, como el grupo de egresados de la UNMSM, enfrentan*

*problemas relacionados al ejercicio de su Derecho a la Identidad Étnica y Cultural dentro de sus centros laborales, los cuales se manifiestan de dos formas: la discriminación directa por motivos de raza y la discriminación indirecta al existir una disposición neutra que restringe el ejercicio del derecho a la identidad de los miembros de comunidades indígenas amazónicas sin mediar justificación alguna.”*

Habiendo superado estas precisiones de índole formal, corresponde verificar si materialmente la hipótesis principal responde al problema principal. En efecto, a lo largo de esta investigación se ha podido comprobar que los problemas relacionados al ejercicio del derecho a la identidad étnica y cultural dentro de centros laborales occidentales se encuentran relacionados a la existencia de discriminación.

Esto, por cuanto la discriminación genera en los miembros de comunidades indígenas amazónicas la vulneración del proceso identificatorio que ocurre al enfrentarse con un “otro” cultural distinto, dando como resultado la asimilación, marginalidad y/o separación del indígena.

Así, cuando se discrimina de manera directa o indirecta se afecta la identidad étnica y cultural de una persona. Esta discriminación alimenta el imaginario colectivo perpetuando la superioridad de una cultura sobre otra, por lo que se crean leyes y disposiciones desde un enfoque que posee el mismo sesgo, generando en diversos casos la imposibilidad de ser de forma distinta a la de la mayoría.

Además, de estos tipos de discriminación, se ha podido verificar la existencia de indicios de acoso laboral. Este último tipo de discriminación no se encontraba de manera explícita en la hipótesis inicial. No obstante, es sumamente importante visibilizar este tipo de actos puesto que, al igual que las discriminaciones directas o indirectas, el acoso forma parte de esta mentalidad de superioridad cultural/racial/étnica entre peruanos, la misma que termina por afectar la salud mental de los miembros de comunidades indígenas.

En suma, se tiene que, la hipótesis ha sido corroborada a lo largo de esta investigación salvo con algunas precisiones que se han detallado en este numeral. Los problemas relacionados al ejercicio del Derecho a la Identidad Étnica y Cultural de miembros de comunidades indígenas amazónicas dentro de ámbitos laborales occidentales se encuentran referidos a la discriminación directa, indirecta y al acoso laboral.

## **II. REFLEXIONES FINALES SOBRE LA PROBLEMÁTICA DE LA IDENTIDAD INDÍGENA**

### **1. Sobre las identidades, la discriminación y la diversidad**

Antes de la llegada de los españoles, en lo que ahora es territorio peruano convivían distintos pueblos, todos ellos con costumbres distintas según su lugar de residencia. Luego de la colonización española, todos estos pueblos fueron catalogados como si se tratase de uno solo. Así, se estaría frente a un indígena o frente a un español, que como es bien conocido, este último se encontraba en la punta de la pirámide social. La negación de esta diversidad, así como el trato discriminatorio coadyuvaron a mantener este orden social.

Esta situación persiste hasta el día de hoy. Se puede ver en distintos medios televisivos, radiales y escritos cómo en repetidas oportunidades se trata de generar conciencia de homogeneidad partiendo desde invisibilización heterogeneidades. Se considera que solo existe una forma adecuada de *ser* y que toda identidad distinta u opuesta a este estándar será oprimida mediante actos flagrantes de discriminación o simplemente a través de discriminaciones que pasan inadvertidas porque ya forman parte del estatus quo de la sociedad peruana.

Lo que se trata de proponer en esta investigación es que el lector sea capaz de sacudirse -un poco- de estos cimientos para poder percibir, con una mirada distinta, lo que los peruanos dan por sentado. No se trata de revertir lo que ocurrió después del genocidio indígena, sino de que se reconozcan y valoren las distintas identidades culturales que preexistieron a ese suceso para que, sobre ello se pueda construir una verdadera ciudadanía que reconozca en la diversidad a todos como iguales.

Teniendo esta idea en mente, es lógico preguntarse cómo se podría llegar a practicar dicho discurso. En el siguiente numeral, se desarrollará cómo se pueden edificar relaciones de este tipo entre peruanos.

### **2. Sobre el enfoque intercultural tan necesario**

De esta manera, para que tanto la cultura occidental como la indígena puede integrarse hace falta entender primero el concepto de interculturalidad y diálogo intercultural, ambos conceptos claves para la generación de normas que ayuden a



proteger el derecho a la identidad étnica y cultural, a la igualdad y a la diversidad cultural.

En términos filosóficos y para entender estos conceptos, se debe tener presente que existe una pugna entre la corriente de la modernidad y la postmodernidad, siendo que esta última reafirma el carácter plural de la racionalidad, el carácter heterogéneo de las formas de vida y la toma de conciencia de que no existe un punto de referencia absoluto y permanente, mientras que la primera encuentra como válida una sola racionalidad (Heise, Tubino & Ardito, 1994:5)

Esta última corriente, la corriente de la modernidad, es la que viene sucediéndose en el imaginario de la sociedad peruana. La mayor parte de peruanos cree que solo existe una forma de ver y vivir el mundo, dicha manera es o será cualquier manera distinta a la manera indígena. Sin embargo, últimamente se viene impulsando desde la academia y posteriormente desde el Estado, la corriente postmoderna.

Así pues, partiendo de la afirmación de que existe una pluralidad de racionalidades, una heterogeneidad de formas de vida y puntos de referencia diversos, estas ideas conducen a que las relaciones sociales que se forjen entre individuos sean distintas, pero al mismo tiempo, iguales en dignidad.

La manera de forjar relaciones entre individuos distintos, pero con igual dignidad, se denomina “interculturalidad”. Esta forma de convivencia es definida por Alejandro Diez de la siguiente manera:

*“Como concepto y práctica, la interculturalidad significa “entre culturas”, pero no simplemente un contacto entre culturas, sino un intercambio que se establece en término equitativos, en condiciones de igualdad. Además de ser una meta a alcanzar, la interculturalidad debería ser entendida como un proceso permanente de relación, comunicación y aprendizaje entre personas o grupos con conocimientos, valores y tradiciones distintos, orientada a generar, construir y propiciar un respeto mutuo y a un desarrollo pleno de las capacidades de los individuos, por encima de sus diferencias culturales y sociales.”(2011:45)*

La forma más concreta de aterrizar el concepto de interculturalidad es a través del diálogo intercultural. Así, el diálogo intercultural es:

*“(...) un proceso que abarca el intercambio abierto y respetuoso de opiniones entre personas y grupos con diferentes tradiciones y orígenes étnicos, culturales, religiosos y lingüísticos, en un espíritu de entendimiento y respeto mutuo.”* (Consejo de Europa, 2008:78)

No obstante, para que exista un verdadero diálogo intercultural es necesaria la preexistencia de ciertas condiciones como: el respeto por los derechos humanos, la democracia, el Estado de Derecho; y, la igualdad. (Consejo de Europa, 2008:79)

Cabe señalar que, si bien el Ministerio de Cultura cuenta teóricamente con el enfoque intercultural (Dirección General de Ciudadanía Intercultural), aún no se han generado herramientas desde el sector público que posibiliten la aplicación del referido enfoque en todos los sectores del Estado, prueba de ello es que ni siquiera existe una Ley General de Igualdad y no Discriminación.

No es sencillo lograr practicar la interculturalidad, pues se deberá garantizar el respeto del derecho a la igualdad, condición que actualmente no se encuentra en poca medida garantizada para la población indígena. De esta forma, se deberán erradicar del estatus quo prácticas discriminatorias contra identidades culturales distintas a las de la mayoría.

### **III. LO QUE SE PUEDE HACER SOBRE LA PROBLEMÁTICA DE LA IDENTIDAD INDIGENA**

#### **1. Mecanismos jurídicos de protección para los casos de esta investigación**

En este punto se distinguirá entre los mecanismos para los casos en concreto; y, posteriormente, se hará un breve repaso de otros mecanismos de protección contra la discriminación en ámbitos laborales.

A partir de los casos estudiados en esta investigación se puede observar que no todos corresponden formalmente a vínculos laborales, no obstante, de acuerdo a lo indicado por los entrevistados, todas las prestaciones de servicio a las que hacen referencia tuvieron una naturaleza laboral. Debido a la envergadura de esta investigación se ha decidido tener como cierto el carácter laboral que le asignan los entrevistados a sus vínculos, siempre y cuando ello se encuentre dentro de los márgenes de la razonabilidad.

De esta forma, se tratarán las acciones que se pueden tomar para la protección de la religiosidad, el uso de ropa nativa; y, por último, los rasgos físicos e idioma, como parte de la identidad étnica y cultural de los miembros de pueblos indígenas amazónicos.

### 1.1. Religiosidad

De acuerdo a lo desarrollado en esta investigación, tanto los miembros indígenas pertenecientes al pueblo awajún como al pueblo asháninka expresan su identidad étnica y cultural a través de creencias religiosas como la presencia de espíritus del bosque, los ritos como el uso de Ayahuasca y figuras espirituales como el Chamán.

Teniendo lo anterior en cuenta, y como se ha podido corroborar, el artículo 5° de la Ley de Libertad Religiosa y, consecuentemente, el artículo 7° de su Reglamento, son disposiciones que se presentan como discriminaciones directas, no solo para los miembros de comunidades indígenas amazónicas entrevistados, sino para todos los individuos que se identifican con pueblos indígenas.

De esta forma, el problema de la discriminación no solo es por casos concretos sino por el alcance que posee la Ley. En otras palabras, no es la aplicación de la norma en un caso determinado lo que supone una afectación a los derechos de igualdad y de identidad étnica y cultural, sino que el artículo 5° de la Ley y 7° del Reglamento son en todos los casos discriminatorios.

Se debe recordar que el artículo 5° de la Ley de Libertad Religiosa desarrolla lo que debe entenderse por entidad religiosa, dentro de ese concepto no incluye los credos indígenas y les asigna un lugar al margen. De acuerdo a lo analizado durante este trabajo, esta diferencia de trato es inconstitucional dado que afecta el derecho a la igualdad.

Pues bien, ¿cuál sería el mecanismo jurídico que se podría utilizar para declarar la inconstitucionalidad del artículo 5° de la Ley de Libertad Religiosa? La garantía que contempla la Constitución en su artículo 200 inciso 4, es la Acción de Inconstitucionalidad. Dicha garantía procede contra las normas que tienen rango de ley: que contravengan la Constitución en la forma o en el fondo.

De acuerdo a lo dispuesto por el Código Procesal Constitucional en su artículo 100°, la acción de inconstitucionalidad deberá presentarse dentro del plazo de seis años

contados a partir de la publicación de la norma, luego de este plazo la acción habrá prescrito.

La Ley de Libertad Religiosa se aprobó el 21 de diciembre de 2010, lo que quiere decir que para presentar este tipo de recurso se tendría hasta el día 21 de diciembre de 2016. De esta forma, el plazo para demandar la inconstitucionalidad de esta Ley ha finalizado pues a la fecha han transcurrido más de 7 años.

De esto se tiene que la opción de declarar inconstitucional el artículo 5° de la Ley de Libertad religiosas no existe más. Frente a ello, se presenta como alternativa que los trabajadores indígenas puedan iniciar un proceso de amparo. Esta garantía constitucional se encuentra regulada por la Constitución Política en su artículo 200 inciso 1. El referido artículo indica que la Acción de Amparo procede contra un hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza los demás derechos reconocidos por la Constitución, con excepción de los que regula el habeas data.

En caso algún miembro de una comunidad indígena amazónica desee solicitar un día libre para efectos de ejercer su religiosidad indígena y este considera que el empleador no trata de compatibilizar su jornada laboral con la fecha del evento religioso. El comunero se encuentra legitimado para accionar frente a esta decisión a través de un proceso de amparo

Finalmente, no está demás indicar que existe la posibilidad de modificar esta norma legislativamente a fin de que incluya en la misma categoría a los credos indígenas.

## 1.2. Uso de Ropa Nativa

El uso de ropa nativa, en especial de la Kushma, varía entre los entrevistados. En ese sentido, únicamente Pablo Jacinto tiene problemas con el uso de esta prenda dentro de sus centros laborales. Primero fue en el Ministerio de Educación, y posteriormente, en la Universidad Nacional Mayor de San Marco. Es importante tener presente que el uso de ropa nativa es la fenomenalización de la identidad aháninka de este entrevistado. A continuación, se presentarán mecanismos de protección frente a este tipo de discriminación en cada caso.

Respecto a la prohibición de uso de la Kushma en el Ministerio de Educación, cabe precisar que Pablo Jacinto no era formalmente trabajador de dicha entidad. Pablo

Jacinto fue contratado a través de la Ley de Contrataciones del Estado, Ley N° 30225, específicamente mediante la figura de adjudicación simplificada regulada en el artículo 21° del mismo cuerpo normativo. De esta forma, es evidente que la especialista de recursos humanos del Ministerio de Educación, no tendría por qué reclamarle ni exigirle a Pablo que atienda al centro laboral de acuerdo a lo indicado en el Reglamento Interno de Trabajo, pues este solo es de aplicación para los trabajadores del Ministerio.

La única manera en que se le podría restringir o exigir el uso de determinada vestimenta al entrevistado sería en el caso de que en su orden de servicio se haya especificado que para la prestación del servicio la parte tenga que contar con determinada vestimenta. No obstante, esta disposición deberá cumplir con lo indicado en el Título Preliminar del T.U.O. de la Ley General de Procedimiento Administrativo, relacionado a la razonabilidad y legalidad (artículo IV, inciso 1.1. y 1.4.), toda vez que los actos de administración interna de las entidades son regulados por cada entidad, con sujeción a las disposiciones del Título Preliminar de la Ley (artículo 1 inciso 1.2.1).

Cabe indicar que este no fue el caso de Pablo. Su orden de servicio se limitó a indicar que debía elaborar informes relacionados al Aula Bilingüe.

Lo que ocurre en algunas entidades estatales es que las direcciones contratan a personas a través de la modalidad de adjudicación, que no es otra cosa que un contrato civil; y, posteriormente, se les ofrece una plaza con un contrato administrativo de servicios. Sin embargo, durante el tiempo que el individuo trabaja como locador, en la práctica se les obliga a cumplir con las mismas condiciones que los individuos contratados por CAS. Es en virtud a estas prácticas, que la especialista de recursos humanos le aplica a Pablo Jacinto las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio de Educación.

Como se puede observar, los locadores del Ministerio de Educación no poseen ninguna forma de protección, más allá de iniciar una acción de amparo contra la orden de servicio que le impone una tarea irrazonable e ilegal.

Respecto a la prohibición de uso de la Kushma en la UNMSM, esta se fundó en un Reglamento Interno de Trabajo que le es de legítima aplicación pues, Pablo mantiene con la UNMSM una relación laboral como docente Ordinario Auxiliar, de acuerdo a los alcances de la Ley de Reforma Magisterial, Ley N° 29944.



Como es de saber, dicha norma contempla una serie de derechos para los docentes. En ese sentido, señala en su artículo 41° que los profesores tienen derecho a:

**“Artículo 41.- Derechos**

**a) Desarrollarse profesionalmente en el marco de la Carrera Pública Magisterial y sobre la base del mérito, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole que atente contra los derechos de la persona.”**

Asimismo, respecto a los principios en los que se debe enmarca este tipo de relación laboral.

**“Artículo 2. El régimen laboral del magisterio público se sustenta en los siguientes principios:**

**d. Principio de Derecho Laboral: Las relaciones individuales y colectivas de trabajo aseguran la igualdad de oportunidades y la no discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda insalvable”**

Por su parte, la Ley Universitaria, Ley N° 30220, señala respecto a los principios que por los que debe regirse toda universidad, el rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación (artículo 5° inciso 16). Igual línea reza, específicamente, el Estatuto de la UNMSM en su artículo 4° inciso h) y j).

No obstante, ninguno de estos cuerpos normativos dispone un procedimiento específico a los que los docentes puedan acudir en caso sean víctimas de discriminación. De esta forma, la única manera de accionar respecto de un episodio discriminatorio sería igualmente iniciar un proceso de amparo contra la medida discriminatoria.

### 1.3. Idioma y Rasgos Físicos

El idioma -o la forma de hablar- y los rasgos físicos, de acuerdo a lo indicado por los entrevistados y a los resultados de la I Encuesta Nacional de Diversidad Cultural y Discriminación, son manifestaciones étnicas que han generado que los miembros de comunidades indígenas amazónicas sean objeto de discriminación en la etapa de selección, de ascensos y en la relación del día a día con otros trabajadores.

En la etapa de selección de personal, son dos los entrevistados que indican haber sido víctimas de discriminación; Pablo Jacinto y Euclides Espejo. El primero refiere que se

dio en el Ministerio de Educación y el segundo en una de las organizaciones indígenas.

Como ya se ha indicado anteriormente, las entidades estatales suelen contratar personal a través de la modalidad de adjudicación. En ese sentido, lo que ocurre es que el individuo debe pasar por un proceso informal de selección. Primero, se recepcionan Currículos de personas del mismo entorno, luego se escoge entre los expedientes, posteriormente se realiza una entrevista; y, finalmente, se comunica el resultado a la persona seleccionada. Como se puede observar, en este proceso no hay cabida para denunciar discriminación, por cuanto se trata de un proceso irregular.

El segundo caso, tal como refiere Euclides tuvo lugar en una organización indígena. De la misma forma que en el caso anterior, la organización indígena contrata a personas por la modalidad de servicios por honorarios en ese sentido, no existe procedimiento alguno al que pueda apelar la víctima de discriminación, toda vez que la entidad es libre de contratar servicios de quien desee.

En relación a los ascensos, uno de los entrevistados indicó haber sido víctima de una política discriminatoria de ascensos en la cual se tenía en cuenta la profesión de fe del trabajador postulante al cambio de cargo. Luego de 5 años trabajando como locador de servicios, este individuo pasó al régimen laboral privado. Lamentablemente, este régimen no regula sobre la obligatoriedad de contar con una política de ascenso escrita, de ahí que el único remedio para verificar la existencia de discriminación sea la vía procesal.

Finalmente, sobre las relaciones interpersonales dentro de centros laborales que han representado en tres oportunidades acoso moral, el único de los tres casos en los que existe un procedimiento para el acoso moral sería para el caso del miembro de comunidad indígena amazónica contratado por CAS.

De acuerdo a la Ley de Servicio Civil, es una falta grave la discriminación por motivos prohibidos (artículo 85°). En ese sentido, siendo el acoso moral un tipo de discriminación, los trabajadores estatales que incurran en dicha falta serán sancionados según lo que indique el procedimiento sancionador. Cabe recalcar que no existe un procedimiento como el de hostigamiento sexual para este tipo de acoso, así solo se sancionará a la persona que sea encontrada culpable, pero no habrá un tratamiento especial para la víctima.

Como se ha desarrollado, en los casos concretos no existen muchos mecanismos de protección contra la discriminación. Esto, pues, los entrevistados no eran formalmente y en alguno de los casos trabajadores del Estado ni de una empresa privada. Sin perjuicio de ello, en el siguiente punto se mapeará de manera muy superficial las alternativas que ofrece el régimen laboral privado y público para la erradicación de actos discriminatorios.

## 2.Mecanismos jurídicos de protección desde el régimen público y privado en general

Lo dicho al final del punto anterior, da paso a que se haga un mapeo general sobre los mecanismos de protección jurídica que ofrece el régimen de la actividad privada y pública a fin de contrarrestar la discriminación por identidad étnica.

Se debe tener en cuenta que, las líneas que siguen no tienen como propósito hacer un análisis exhaustivo sobre los mecanismos que ofrece cada uno de los regímenes laborales respecto a la protección de la identidad étnica a través del respeto al derecho a la no discriminación. Lo que se pretende en este numeral es presentar de manera general las opciones que ofrece cada régimen laboral.

De este modo, respecto del régimen laboral público solo se presentarán el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante, "Régimen CAS"), Decreto Legislativo N° 1057 y, la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, Decreto Legislativo N° 276. Respecto al régimen laboral privado, se presentará la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, Texto Único Ordenado de la Ley N° 728, Decreto Supremo N° 003-97-TR.

### 2.1.Sobre el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa

Las medidas que pueden afectar a los trabajadores del Régimen CAS son, en la mayor parte de casos, Resoluciones Ministeriales. Por ejemplo, el Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio de Educación, fue aprobado mediante Resolución Ministerial. Así, carecería de sentido que el Régimen CAS especifique un procedimiento para denunciar una discriminación.

Lo que correspondería en los casos en que trabajadores del Régimen CAS crean haber sido víctimas de discriminación por parte del Estado, es que se reclame dicho derecho a través de una Acción Popular, la misma que procede, por infracción de la Constitución y de la ley, contra los reglamentos, normas administrativas y resoluciones y decretos de carácter general, cualquiera sea la autoridad de la que emanen.

Ahora bien, respecto del acoso moral el Régimen CAS tampoco dispone de un procedimiento específico. No obstante, el referido régimen regula en su artículo 9° sobre obligaciones y responsabilidades administrativas que, serán de aplicación para los trabajadores CAS: la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen las disposiciones que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio, función o cargo para el que fue contratado el trabajador.

En ese sentido, la Ley 28175 señala respecto al acoso lo siguiente:

***“Artículo 8.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública***

*El servidor público está prohibido de:*

***5. Presionar, Amenazar y/o Acosar***

*Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.”*

Si bien este artículo no se explicita la figura del acoso moral, de la redacción se colige que las presiones o amenazas que afecten la dignidad de la persona se encuentran prohibidas. Esto quiere decir que, en caso el trabajador CAS incurra en este tipo de actos debería ser sancionado.

En esa línea, la parte final del artículo 9° del Régimen CAS establece que el procedimiento disciplinario será el regulado por el Reglamento. Por su parte, el artículo 15° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 dispone que las entidades se encuentran facultadas para sancionar disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador, respetando los principios de tipicidad, proporcionalidad y razonabilidad. Esta facultad comprende la potestad de sancionar el incumplimiento de cualquier clase de obligación, tanto de origen contractual como legal, administrativo o funcional, conforme al procedimiento establecido a los efectos por la normativa de la materia.

De esta forma, se tiene que el mecanismo de protección contra el acoso moral corresponde al inicio de un procedimiento disciplinario al trabajador que incurra en este tipo de hechos. Se iniciará ante la oficina de recursos humanos y posteriormente podrá ser apelado ante el Tribunal del Servicio Civil.

Por su parte, la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, en relación a medidas discriminatorias en las que podría incurrir el Estado, no posee un procedimiento especial. Es, en otras palabras, el mismo escenario que se presenta con el Decreto Legislativo N° 1057.

Ahora bien, en relación a los actos de acoso moral, tampoco existe un procedimiento específico. Sin embargo, en su artículo 28° la Ley Base de la Carrera Administrativa, establece como falta disciplinaria pasible a cese temporal o destitución al incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor. Para ello, se deberá iniciar un proceso administrativo al trabajador que incurrió en la falta.

En suma, se tiene que tanto el Decreto Legislativo N° 1057, y N° 726, no disponen de un accionar específico para casos de discriminación ni de acoso moral. No obstante, para los casos de acoso moral existen disposiciones que consideran este tipo de actos como faltas graves que deben ser llevadas a procesos disciplinarios.

## 2.2.Sobre la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Si bien en este trabajo no se ha utilizado la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, "LPCL") pues los miembros entrevistados no fueron contratados bajo este régimen, es importante hacer referencia al mismo toda vez que es el régimen más popular dentro del sector privado.

A continuación se presentarán los mecanismos de protección contra la discriminación y acoso moral; así como, algunas oportunidades de mejora de los mismos. Se empezará con el mecanismo de protección por excelencia, el procedimiento administrativo ante SUNAFIL; y, se seguirá con los mecanismos que otorgados por la LPCL para este tipo de casos.



### 2.2.1.Procedimiento administrativo ante SUNAFIL

El artículo 3º de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, establece como una de las finalidades de la inspección *la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales*, entre los que se encuentran los Derechos Fundamentales Laborales regulados en el inciso a) sobre ordenación y relaciones sindicales.

Esta protección de los Derechos Fundamentales Laborales incluye el derecho a la no discriminación en el trabajo, por lo que su incumplimiento acarrearía una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, de acuerdo a lo establecido por el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo:

**“Artículo 25.-** *Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales*

*Son infracciones muy graves los siguientes incumplimientos:*  
(...)

*25.17 La discriminación del trabajador, **directa o indirecta**, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, **por motivo de** origen, **raza**, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.”*

Teniendo esto en cuenta, mediante la Directiva N° 05-2011-MTPE/2/16, Procedimiento para la Generación y Cierre de Órdenes de Inspección y de Orientación, se establece en el 2, el “Listado de Materias a Inspeccionar”, entre las que se encuentra la “Discriminación en el Trabajo”, la misma que desagrega las siguientes sub-materias: (i) por razón de sexo, (ii) por razón sindical, (iii) por VIH/SIDA, (iv) por discapacidad; y, (v) otras discriminaciones.

Se entiende que dentro de la sub-materia “otras discriminaciones” se encontrarían los otros motivos prohibidos que regula el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

Si bien la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento le otorgan al inspector facultad sancionadora en caso este verifique la existencia de cualquier tipo de discriminación, lo cierto es que la Orden de Inspección (OI) o la Orden de

Orientación (OO) determinarán las materias sobre las cuales se basará la inspección o la orientación. En ese sentido, contar con una OI u OO que tenga como materia a orientar o fiscalizar: “otras discriminaciones” resulta un tanto ambiguo para el ejercicio de la labor inspectiva.

Igualmente, fuera del proceso inspectivo, otro problema que salta en relación las imprecisiones de esta Directiva es el que se encuentra relacionado con la obtención de información precisa para la generación de normas, mecanismos o procedimientos respecto a la población indígena en el empleo.

De acuerdo a lo que señala la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva (Anexo B); esta Intendencia se caracteriza por tener entre sus diversas funciones, la de realizar y actualizar estadísticas, estudios especializados e investigaciones en materia de inspección de trabajo. Dicha información es utilizada por las diversas direcciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Así, en la medida que la información que posee la referida intendencia se basa en las disposiciones de la Directiva N° 05-2011-MTPE/2/16, y; que, al mismo tiempo, no es competencia de esta Dirección determinar cuál es el tipo de discriminación que trata cada uno de los casos incluidos en la sub-materia “otras discriminaciones”, es imposible para los miembros de la Dirección brindar información útil a otras Direcciones del Ministerio sobre la existencia de discriminación racial y/o étnica.

Lo anterior, genera que otros sectores del Estado no puedan utilizar tampoco información, estadísticas, investigaciones o estudios especializados en materia de discriminación contra miembros de pueblos indígenas en el empleo. Al respecto, Carlos Andrés Vera Vasquez, especialista de la Dirección de Diversidad Cultural y Eliminación de la Discriminación Racial del Ministerio de Cultura señaló:

*“(...) solicitamos a la SUNAFIL un reporte sobre las inspecciones realizadas por discriminación en el trabajo durante el 2014, con el objetivo de identificar la variable étnico-racial; sin embargo, la información que recibimos evidenció que la variable referida no es utilizada por dicha entidad para distinguir los tipos de discriminación que pudiesen ocurrir en el ámbito laboral”<sup>21</sup>*

---

<sup>21</sup> Durante el 2014, de las 265 órdenes de fiscalización, 115 lo han sido por razón sindical, 12 por discapacidad, 11 por sexo; y, las restantes 154 por “otras discriminaciones”. Se entiende que dentro de estas últimas se encuentran las relacionadas a la variable étnico-racial. (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2015)

Es evidente, pues que la lista de materias que adjunta la Directiva N° 05-2011-MTPE/2/16, no brinda las facilidades para generar una debida Orden de Inspección u Orientación, e impide la generación de data sobre el motivo prohibido racial. Queda la pregunta, ¿estará SUNAFIL y el MTPE aplicando un enfoque intercultural sobre sus políticas y procedimientos internos? ¿Por qué? La respuesta a esa interrogante sobrepasa la magnitud de esta investigación.

## 2.2. Actos de Hostilidad

Es recién a partir de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que se puede hablar de actos de hostilidad. El artículo 30° de la referida norma, señala que los actos del empleador que supongan discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma son, pues, actos de hostilidad; y, consecuentemente, serán actos equiparables al despido.

Respecto al procedimiento, el referido artículo señala que antes de accionar judicialmente, el trabajador deberá emplazar por escrito a su empleador y esperar sus descargos. Posteriormente, el artículo 35° de la mencionada norma señala que el trabajador que considera ser víctima de actos de hostilidad podrá optar excluyentemente por: (i) demandar a su empleador para que cese la hostilidad; y, (ii) la terminación del contrato de trabajo.

Ahora bien, si el acoso es originado por otro trabajador –o por varios de ellos– eventualmente se podría estar configurando la comisión de una falta grave. En este caso el trabajador tendría que advertir a su empleador acerca de lo acontecido, y, una vez que éste haya verificado los hechos, el empleador podrá eventualmente optar por el despido del acosador.

Teniendo en cuenta que, en el Perú la cantidad de peruanos racistas<sup>22</sup> supone casi el mismo porcentaje de violencia de género<sup>23</sup>, es preciso preguntarse ¿por qué el hostigamiento racial en un país con una marcada idiosincrasia racista como el Perú no goza de la misma protección especial que el hostigamiento sexual? La respuesta a esta interrogante podrá desarrollarse en otra ocasión.

---

<sup>22</sup> De acuerdo a la I Encuesta Nacional Percepciones y actitudes sobre Diversidad Cultural y Discriminación Étnica-Racial, más de la mitad de los encuestados indicaron que los peruanos son racistas.

<sup>23</sup> <https://www.america tv.com.pe/noticias/actualidad/violencia-contra-mujer-peru-continua-tercer-lugar-nivel-mundial-n278506>

### 2.3.Despido Nulo

Por último, y aunque este trabajo no incluya la discriminación durante la extinción del vínculo laboral, respecto al despido originado en una causa discriminatoria, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se pronuncia a través de su artículo 29° el cual señala que será nulo todo despido que tenga por motivo la discriminación, por raza, sexo, religión, opinión o idioma.

Queda claro pues, que a diferencia de las normas laborales que regulan el sector público las referidas al régimen privado -si bien no de la mejor manera-, contienen en mayor medida mecanismos para hacerle frente a problemas relacionados con la discriminación de miembros de comunidades indígenas en el empleo.

## **IV. LO QUE SE PODRÍA HACER FRENTE A LA PROBLEMÁTICA DE LA IDENTIDAD INDÍGENA DESDE EXPERIENCIAS EXTRANJERAS**

### 1.Beneficios de proteger la identidad étnica y cultural de miembros de comunidades indígena amazónicas

Es más que evidente que la discriminación es un acto que hiere lo más inherente del ser humano, su identidad. Una discriminación -sea cual fuere la forma en que esta se presenta- es en nuestra sociedad, motivo de vergüenza y dolor emocional. Prueba de ello es que recién hace dos décadas y con el esfuerzo de algunas entidades del estado por visibilizar el problema, las denuncias sobre discriminación se han hecho presentes en el entorno cotidiano.

En el Perú nadie quiere admitir la existencia de este problema, solo el 8% de peruanos se califica como racista mientras que el 53% opina que los peruanos son racistas<sup>24</sup>. Esto lo explica el parámetro de normalidad que se le impuso al peruano desde hace casi 200 años. Es así que, muchas de las víctimas callan y muchos de los victimarios se sienten legitimados para seguir actuando de esta forma.

Lo indicado, se puede evidenciar en cualquier centro de labores, educativo, de salud o de justicia. Un ejemplo, de estos actos se evidencia en las expresiones recogidas por Liuba Kogan, Rosa María Fuchs y Patricia Lay, en las que distintas personas que trabajan en empresas grandes, medianas y pequeñas hablan de la problemática.

---

<sup>24</sup> I Encuesta Nacional Percepciones y actitudes sobre Diversidad Cultural y Discriminación Étnica-Racial

*“[...] Se discrimina por ser ‘cholito’ o al moreno, pero, en cambio, Si uno es blanquito y bien parecido, está primero y tiene mejores opciones, se quiera o no” (trabajador administrativo, estudios de pedagogía)” (2013:145)*

Este tipo de expresiones genera, pues, en la víctima sentimientos encontrados. Por un lado, dicen estar orgullosos de su cultura -lo que incluye su aspecto físico, su forma de hablar y sus costumbres-, pero por otro lado, temen ejercerla puesto que si lo hacen son tildados de “retrógrados”, “salvajes”, “ignorantes”, “cholos” etc.

Este ejercicio constante del negarse a sí mismo, como no podría ser de otra forma, afecta la psique de las personas que sufren de discriminación.

*“La discriminación se juega en el terreno de la autoestima y el impacto y nivel de sufrimiento sobre la persona discriminada puede ser de distinta intensidad, según sus características personales y su capacidad de respuesta.” (Vega, 2014:64)*

Si bien cada persona tiene una forma única de reaccionar, la discriminación es un fenómeno que puede generar sentimientos y reacciones diversas; desde la inhibición hasta el suicidio. Como es de verse, la discriminación étnico-racial puede generar serios trastornos psicológicos.

El centro laboral es el lugar donde las personas pasan la mayor parte de su día; y, consecuentemente, de su vida. Entre 4 y 8 horas diarias y aproximadamente 47 años de sus vidas es dedicado al laburo. En ese sentido, el centro laboral se convierte pues en un ambiente determinante para seguir legitimando este tipo de prácticas o para erradicarlas.

Nos encontramos en una sociedad donde el capital es lo que determina las decisiones de los empresarios y en general de la mayoría de las personas. ¿Qué interés podría tener un empresario en erradicar este tipo de prácticas si aparentemente este actuar en lugar de generarle utilidades le generaría al empresario una carga económica innecesaria? A continuación, se detallarán algunos de los beneficios que genera el hecho de tener una actitud colaborativa frente a la diversidad.

Como se ha desarrollado previamente, la discriminación se encuentra prohibida en el ámbito laboral, administrativo y penal. En ese sentido, incurrir en un acto



discriminatorio generaría gastos innecesarios a la empresa. Si bien es cierto, erradicar la discriminación no genera de por sí una utilidad tangible a la empresa, lo que si puede lograr es ahorrar lo que, de ser constatada por las autoridades, podría costar.

Por lo pronto, en caso la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral constante la existencia de discriminación hacia un trabajador de una micro, pequeña y gran empresa, estas se estarían ahorrando S/ 2 025.00, S/ 6 885.00; y, S/ 20 250.00, respectivamente. Además de la mala reputación que podría adquirir si es que el caso se vuelve mediático.

En esa línea, no se puede dejar de mencionar a la empresa brasilera Natura, que a favor de la igualdad de género brindó 40 días de licencia por paternidad a sus trabajadores. Esta empresa no solo cumple con las normas respecto de las licencias por maternidad y paternidad, sino que le agregó en el caso del Perú 36 días a esta última. Con esta medida Natura hizo historia y con ello publicidad gratuita en los principales periódicos y noticieros televisivos y radiales. Una medida similar se podría dar con respecto a la diversidad étnica de los pueblos indígenas de la Amazonía.

Otra ventaja de gestionar adecuadamente la diversidad étnica en la empresa le permitirá explotar las habilidades, conocimientos y filosofía/cosmovisión que poseen los miembros de comunidades indígenas amazónicas.

Por ejemplo, Jorge Shimbukat señala respecto a su cosmovisión awajún, lo siguiente:

**“Jorge:** Yo les digo: “Mira compadre”. Yo soy awajún. Y en mi costumbre nunca se celebran batallas perdidas ¿Qué celebras?

**Jorge:** Y mi costumbre nunca ha perdido... ¿Y sabes por qué no han perdido? Porque tienen una vigencia como pueblo.” (Jorge Shimbukat, 2017)

De acuerdo a lo desarrollado en el segundo capítulo de esta investigación, la cosmovisión del pueblo awajún descansa en la idea de un guerrero. No obstante, este guerrero no solo cumple ese papel en sentido estricto, sino que además es juez y conciliador.

Los awajún han crecido para ganar, esto implica ser perseverantes, metódicos y estratégicos. Estas características no las adquieren en un programa de coaching, sino que las traen consigo desde niños. De esta forma, si el empleador invirtiera un poco

de tiempo para ubicar estas características podría aprovechar mejor del trabajo que realizan los miembros del pueblo awajún, lo cual le garantizaría una alta productividad a partir de una inversión muy baja.

Un último motivo para respaldar una gestión intercultural de la empresa se encuentra relacionado a la autoestima de los trabajadores. Así como cuando una persona es discriminada con motivo de su identidad, indígena en este caso, se genera en la víctima un daño psicológico. Contrario sensu, si es que se revaloran la identidad de los miembros de comunidades indígenas, esto generará un impacto en la productividad del individuo, lo que a la larga generará utilidades para la empresa.

## 2.Desde la Responsabilidad Social Empresarial

La Responsabilidad Social Empresarial es una institución que se encuentra en el límite del Derecho y la Ética. Lo que distingue a esta institución es su carácter voluntario y el hecho de que trascienda a la norma en el sentido de sobrepasar sus alcances y efectos en relación a los valores y principios que inspiran las mismas normas.

En ese sentido, más allá de lo regulado por las normas peruanas respecto a la no discriminación étnico-racial, las empresas poseen una amplia gama de posibilidades para profundizar respecto a la eficacia de las mismas.

Teniendo claro que un ambiente intercultural en la empresa es una forma para aumentar su productividad, diversas empresas alrededor del mundo no han desperdiciado la oportunidad para poner en marcha diversos mecanismos desde la Responsabilidad Social Empresarial para proteger la diversidad y garantizar el ejercicio pleno del derecho a la identidad étnica en el empleo.

En ese sentido, este punto presentará algunas medidas tomadas por grandes empresas para solucionar y prevenir el problema de la discriminación étnico-racial. No se puede dejar de mencionar, que en la medida que esta investigación ha tratado casos en los cuales el Estado hace las veces de empleador, también se presentarán en esta sección medidas implementadas por los Estados a favor de la diversidad cultural.

## 2.1.Desde la Ley: Seguridad y Salud en el Trabajo

Pues bien, se ha podido constatar a partir de lo indicado en el punto anterior que, la discriminación afecta indefectiblemente el estado mental de una persona. En ese sentido, estas conductas indeseables no requieren ser perpetradas en sendas ocasiones para generar un daño irreparable en la persona, sino que al ser una conducta que meya directamente la dignidad y el propio ser de la persona, bastaría que esta última sufra de un único episodio para que la salud mental de la víctima se vea afectada.

Se debe tener en cuenta que, los miembros de comunidades indígenas amazónicas son individuos susceptibles a ser víctimas de este tipo de conductas en la medida que su identidad trasciende el ámbito subjetivo y reta directamente la colonialidad cultural. Cabe decir, entonces, que esta población es especialmente vulnerable a conductas discriminatoras, ya sean perpetradas por el empleador, sus compañeros de trabajo o por un tercero que tenga relación con este trabajador durante el ejercicio de sus funciones.

El derecho a la salud, tal como se regula en el Decreto Supremo N°005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, es un derecho fundamental que supone un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o de incapacidad. De esta forma, se puede decir que los actos de discriminación al afectar el estado mental de una persona guardaran directa relación con el menoscabo de su derecho a la salud en los términos del referido Reglamento.

Ahora bien, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783 regula en el Título Preliminar IX, el Principio de Protección. De acuerdo a este principio los trabajadores tienen derecho a que tanto el Estado como los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. A más detalle, señala que dichas condiciones deberán ser garantizadas a través de un ambiente saludable y compatible con el bienestar y la dignidad de los trabajadores.

Por lo anterior se entiende que el Estado y los empleadores deberán velar por el bienestar y salud, tanto mental como física de sus trabajadores. En otras palabras, lo anterior no hace más que confirmar el deber del empleador de garantizar la salud

mental de todos sus trabajadores incluidos los miembros de comunidades indígenas amazónicas (Artículo 56° de la Ley y 103° del Reglamento).

A fin de aterrizar lo indicado, el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en su artículo 26° señala que:

**“Artículo 26.-** *El empleador está obligado a:*

*g) Adoptar disposiciones efectivas para identificar y eliminar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo y promover la seguridad y salud en el trabajo.*

*h) Establecer los programas de prevención y promoción de la salud y el sistema de monitoreo de su cumplimiento.”*

Estas obligaciones se materializan en documentos, los cuales deben ser exhibidos en un lugar visible por los trabajadores. Tales documentos corresponden a la política y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo y a la identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control.

Ahora bien, ¿sería pertinente incluir dentro la política, la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y medidas de control un acápite que desarrolle lo referido a los riesgos para la salud mental que implica la discriminación?

De acuerdo a lo desarrollado hasta este punto, la respuesta sería afirmativa y hasta exigible por la norma, aunque no exista una obligación expresa. Esto se sustenta en el hecho de que, como se ha podido observar, la discriminación es una conducta altamente riesgosa para la salud mental que puede iniciar como un fastidio, pasar por una depresión y desencadenar hasta un suicidio.

Se debe tener presente que en un país donde existen 4 millones de personas con enfermedades mentales de las cuales solo un 20% logra ser atendida, la salud mental no es un tema que pueda pasarse por alto o menospreciarse (Diario Gestión, 2017). Por cada dólar invertido en temas de salud mental esta produce hasta cuatro dólares de retorno. (Diario Gestión, 2017)

## 2.2. Ajustes razonables

Otras de las medidas que se encuentran relacionadas a la protección del derecho a la identidad étnica y el aseguramiento de la no discriminación en su aspecto material son los ajustes razonables.

Los ajustes razonables se encuentran regulados por la Ley General de la Persona con Discapacidad. Sin embargo, la Resolución Ministerial N° 27-2016-TR en el inciso c) del artículo 3° los define con mayor detalle:

*“Son las modificaciones y adaptaciones necesarios y adecuadas, requeridas en un caso particular que, sin imponer una carga económica excesiva, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones con los demás a fin de facilitar el acceso al puesto de trabajo, desarrollo eficiente, programas de entrenamiento, actualización laboral y programas de ascenso, entre otros.*

*Pueden incluir cambios en el espacio físico, provisión de ayudas técnicas, servicios de apoyo, adaptación de herramientas de trabajo, ajuste en la organización de trabajo y horarios en función de las necesidades de la persona con discapacidad”*

Parte importante de esta definición recae en el elemento de la “carga económica excesiva para el empleador”. Al respecto, la referida Directiva señala cuáles son los criterios que determinan la existencia de una carga excesiva en el inciso h) del artículo 3°;

*“Existe carga económica excesiva cuando la ejecución del ajuste razonable solicitado por la persona con discapacidad suponga la afectación del funcionamiento de la empresa.”*

Se afecta el funcionamiento de la empresa cuando la ejecución de ajustes razonables suponga: (i) la paralización o alteración del ciclo productivo de forma que se ponga en riesgo el cumplimiento de las metas productivas de la empresa, (ii) un impacto económico negativo que ponga en peligro los resultados económicos esperados para el ejercicio correspondiente; y, (iii) una falta de liquidez en la empresa que impida el cumplimiento oportuno de sus obligaciones.

Como es de observarse, los ajustes razonables en legislación peruana se encuentran únicamente relacionados a las personas con discapacidad. No obstante, esto no quiere decir que no puedan ser utilizados para adaptar a otros grupos vulnerables: en este caso a los miembros de comunidades indígenas.

La idea sería que el empleador pueda generar adaptaciones respecto de la labor del trabajador teniendo en cuenta su identidad étnica. Ello, toda vez que al igual que la discapacidad, la etnicidad y/o la raza es un motivo que coloca al individuo en una posición distinta a la de otros. Concretamente, se podría adaptar del horario y/o modo



de trabajo cuando el trabajador requiera tiempo para manifestar su identidad étnica. Por ejemplo, para la realización del rito de Ayahuasca. Dicho rito exige que el individuo disponga de tiempo, así necesitaría ausentarse por lo menos tres días, es allí cuando el empleador estaría llamado a brindarle la posibilidad de compensar esos tres días dentro de un periodo determinado o que pueda realizar sus labores esos días mediante teletrabajo.

De acuerdo a lo desarrollado en el tercer capítulo, el parámetro de normalidad respecto a la cultura occidental, ha terminado por relegar a un segundo lugar a las culturas indígenas. En ese sentido, y a efectos de salvaguardar la diversidad cultural de la nación, el Estado como los empleadores deberían tomar un papel más activo respecto de los ajustes razonables que se le podrían ofrecer a estas personas.

Por lo pronto, el Estado ha venido haciendo todo lo contrario, con la Ley de Libertad Religiosa donde exacerba lo más subjetivo del parámetro de normalidad occidental y desmerece el lugar que poseen las creencias religiosas de otras culturas.

De esta forma, se hace necesario que el Estado brinde igualdad de oportunidades a todas las culturas que conviven con la occidental en el Perú, a fin de salvaguardar su existencia y proteger la salud e identidad de cada uno de los individuos que conforman las comunidades indígenas.

### 2.3.A manera de ejemplo

A fin de visibilizar un norte sobre las medidas que se pueden tomar en relación a esta materia, se encuentran las aplicadas por Sodexo, Accenture y SGS. La primera, Sodexo, ofrece programas de concientización, capacitaciones y programas de desarrollo. Además, en la medida que es una empresa transnacional trata con diversos clientes por lo que ha compuesto un equipo con una gran variedad étnica a fin de comprender la realidad de cada uno de sus clientes (Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad de España).

Accenture y SGS, son consultoras transnacionales que tiene como objetivo contratar una cuota de personas con distinto origen étnico y racial, por lo cual ambas han sido reconocidas por el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad de España (s/f.:15).

En cuanto al régimen público, dos ejemplos claros son: EEUU y Reino Unido. Este último, posee ajustes razonables en el ejército en función a la religión que profesa el soldado (UK ARMY, 2017). De la misma forma, EEUU permite que soldados que profesan la religión Sikh lleven barba de acuerdo a sus costumbres siempre y cuando esta luzca limpia y ordenada (Washington, 2017).

Así pues, no existe razón para que las empresas no busquen adaptar a un miembro de una etnia específica en sus labores, puesto que los ejemplos van desde las empresas privadas hasta ajustes realizados por el ejército inglés y norteamericano, instituciones que precisamente no se caracterizan por su flexibilidad.



## **CONCLUSIONES**

1. Como se ha observado a lo largo de esta investigación, resulta cuando menos complejo encapsular los términos identidad, cultura y etnia, más aún si es que se trata de incorporarlos dentro del contenido de un derecho, es por ello que es crucial que el derecho trabaje de manera conjunta con distintas ramas de la ciencia a efectos de poder plasmar y regular de manera adecuada la realidad en las normas. Teniendo esto en cuenta, esta investigación ha logrado, visibilizar de una forma un poco más precisa la diferencia entre el derecho a la identidad étnica y el derecho a la identidad cultural. En resumidas cuentas, mientras el primero tutela la cultura de un colectivo no occidental, el segundo abarca cualquier manifestación cultural. Esta es la diferencia sobre la que se construye, la discriminación basada en un prejuicio social que, en este caso, lo constituye la posición que ancestralmente ha venido ocupando la cultura indígena. Ello, pues, genera la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo a razón únicamente de la cultura que poseen los individuos miembros de comunidades indígenas amazónicas.
2. Para poder abordar la problemática de la identidad étnica y cultural de los trabajadores miembros de comunidades indígenas egresados de la UNMSM, se requiere una visión tanto propia como de terceros respecto de lo que comprende la identidad étnica y cultural de los trabajadores. De la unión de ambos enfoques es que se puede corroborar la lesión del proceso identificador, y consecuentemente, la vulneración del derecho a la identidad étnica y cultural. A partir de lo señalado por los cuatro entrevistados, se ha podido corroborar que las manifestaciones religiosas, sociales, el idioma y los rasgos físicos no son percibidas por los “otros” de la misma forma que son entendidas por los miembros de comunidades indígenas. La mirada del “otro” respecto de la identidad étnica y cultural de los miembros de comunidades indígenas amazónicas entrevistados, se perfila a partir de una cultura erguida sobre la represión de cualquier otra forma de entender el mundo.
3. Así, es evidente que los trabajadores miembros de comunidades indígenas amazónicas no pueden ejercer su derecho a la identidad étnica y cultural, puesto que las culturas awajún y asháninka -en particular- no son culturas igualmente valoradas por los “otros”. Esta valoración distinta, es retroalimentada por los episodios de discriminación de los que son víctimas los miembros de

comunidades indígenas amazónicas. En suma, ejercer el derecho a la identidad étnica y cultural se presenta como una dificultad para los miembros de comunidades indígenas amazónicas, pues su cultura se encuentra infravalorada por un contexto donde domina una cultura no indígena. Así, normas que brinden mayor protección a identidades distintas a la indígena o que obvien brindar protección a la identidad indígena, contribuyen a la sistemática vulneración de este derecho.

4. Existe discriminación racial contra miembros de comunidades indígenas amazónicas en centros laborales occidentales. Llegar a esta conclusión ha supuesto un camino demandante, pues además de los relatos de discriminación sufridos por las víctimas, las mismas también indicaron que dichos actos no fueron aceptados como tales por los responsables. A partir de lo desarrollado, se puede concluir que desde las leyes, pasando por las disposiciones privadas y públicas, así como desde el ambiente laboral, los miembros de comunidades indígenas amazónicas son discriminados en razón a su identidad étnica y cultural. Los casos de discriminación son de todo tipo, tanto directa como indirecta, pasando por el acoso laboral. Estos casos visibilizan la afectación del derecho a la igualdad formal –en la ley como en su aplicación- y material –en tanto igualdad de oportunidades. Las disposiciones discriminatorias en algunos casos pasan inadvertidas puesto que forman parte del status quo, como por ejemplo en el caso de la significancia de lo “correcto” o “adecuado” en términos de vestimenta.
5. La hipótesis inicial está más que comprobada, puesto que no solo se presentan casos de discriminación directa e indirecta sino de acoso laboral, lo que configura la vulneración de su derecho a la identidad étnica y cultural. Así las cosas, es fundamental aplicar el enfoque intercultural en todas las disposiciones que emita el Estado o los particulares, sobre todo en un entorno que implique la reunión de una mayoría cultural con un grupo minoritario. En ese sentido, existen mecanismos de protección jurídica para cada uno de los casos presentados, como para los otros trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. No basta con determinar lo que se puede hacer, hay que buscar siempre más, sobre todo por los beneficios que presenta contar con un ambiente intercultural en el empleo; beneficios tanto para el empleador como para el trabajador. En esa línea, existen algunas precisiones que se pueden lograr desde la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y a partir

de ajustes razonables. Por último, es vital tomar como ejemplo las experiencias internacionales tanto en el sector privado como en el sector público para la generación de una convivencia intercultural en el ámbito laboral.





## **BIBLIOGRAFIA**

1. ANAYA, S. J.  
2006 "Los derechos de los pueblos indígenas" En BERRAONDO, Mikel.  
*Pueblos Indígenas y Derechos Humanos* Bilbao:Publicaciones de la  
Universidad de Deusto. Pp. 29-62.
2. ARDITO, W.  
2005 "Racismo en el Perú Republicano". En *Brújula*. Nro 8. Pp. 40-47.
3. ARDITO, W.  
2008 "Manual para Enfrentar la Discriminación en la Administración Pública"  
Segunda edición. Lima: APRODEH
4. ARDITO, W.  
2008 "*Situación de los derechos colectivos de los pueblos indígenas : Bolivia -  
Ecuador - Perú.*" Cusco: Centro de Estudios Regionales Andinos  
Bartolomé de las Casas : Centro Boliviano de Estudios  
Multidisciplinarios : Instituto de Estudios Ecuatorianos : Grupo  
Voluntariado Civil de Italia.
5. ARDITO, W.  
2009 "Derechos Colectivos de los Pueblos Indígenas: El Caso Peruano"  
Cuzco: Centro de Estudios Regionales Andinos Bartolomé de las Casas
6. ARDITO, W.  
2010 "Discriminación positiva y discriminación racial en el Perú. En Retos  
Contemporáneos del Derecho Público." En: VERA ESQUIVEL, Germán.  
*Retos contemporáneos del derecho público: el derecho ante la política.*  
Lima: Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del  
Perú y Ara Editores.
7. BALTA, J.  
1996 "El Impacto Adverso" *THEMIS*. Lima. Número 34, Pp. 117-124.
8. BARRERE, M.A.  
1997 "Discriminación, Derecho Antidiscriminatorio y Acción Positiva, a favor  
de las Mujeres" Editorial Civitas S.A. Madrid. Pp 24
9. BERRY W., J.  
1997 "Immigration, Acculturation, and Adaptation." *Applied Psychology: An  
Internacional Review*, Pp. 5-34.
10. BLANCAS BUSTAMANTE, C.  
2016 "Derecho Fundamentales de la Personas y Relación de Trabajo"  
Segunda edición. Lima: Fondo editorial Pontificia Universidad Católica  
del Perú.
11. BOZA, G.  
2011 "Lecciones de Derecho del Trabajo" Lima: Fondo editorial de la  
Pontificia Universidad Católica del Perú.
12. BRAVO MOLINA, C.  
2000 "Etnia y etnicidad: dos categorías en construcción." *Ciencias Humanas*.  
Colombia. Número 25, pp 1-9. Consulta: 2 de mayo de 2016.

13. BRUCE, J.  
2008 *"Nos habíamos choleado tanto psicoanálisis y racismo."* Lima: Fondo editorial de la Universidad San Martín de Porres.
14. CALLIRGOS, J. & SULMONT D.  
2014 "¿El país de todas las sangres? Race and Ethnicity in Contemporary Peru" En TELLES E. *Pigmentocracies: Ethnicity, Race, and Colour in Latin America*. North Carolina: pp.126-171
15. CAMAS, F. LOPEZ, C.  
2010 "La influencia en el ámbito jurídico español de la prohibición de discriminación por motivos de nacionalidad, raza u origen étnico regulada en el ordenamiento europeo e internacional" En: *"La transposición de principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español"* Valencia: Tirant lo Blanch. Pp. 261-282
16. CENTRO AMAZÓNICO DE ANTROPOLOGÍA Y APLICACIÓN PRÁCTICA – CAAAP  
2017 *Centro Amazónico de Antropología y Aplicación Práctica*.  
Consulta: 28 de enero de 2017  
<http://www.caaap.org.pe/website/presentacion/>
17. CHANDRA, K.  
2006 "What Is Ethnic Identity, and Does It Matter?" *Annual Review of Political Science*, 9, pp. 397–424.
18. COMISION ESPAÑOLA DE AYUDA AL REFUGIADO  
2012 *Contra la Discriminación: Infórmate y actúa. Guía contra la Discriminación en el Ámbito del Empleo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
19. CONSEJO DE EUROPA  
2008 *"Libro Blanco sobre Diálogo Intercultural: vivir juntos con igual dignidad."* Estrasburgo: Ministerio de Cultura de España.
20. CORNELL S. & HARTMAN D.  
1998 "Ethnicity and Race Making Identities in a Changing World"  
California: Pine Forge Press
21. CORTE SUPREMA DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA  
1971 *Griggs v. Duke Power Co.* Sentencia: 8 de marzo  
<https://caselaw.findlaw.com/us-supreme-court/401/424.html>
22. CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA  
1998 Expediente: T-141047. Sentencia: SU-510/98. 18 de setiembre de 1998  
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/su510-98.htm>
23. CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA  
2005 Expediente: T-1083758 Sentencia: T-778/05. 27 de julio de 2005  
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/T-778-05.htm>
24. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

- 2005 Caso Yatama Vs. Nicaragua. Sentencia: 23 de junio de 20005.  
[http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_127\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_127_esp.pdf)
25. CRAIG, G.  
2012 *"Understanding 'race' and ethnicity: theory, history, policy, practice."* Bristol: Policy (Understanding welfare: social issues, policy and practice).
26. DEFENSORÍA DEL PUEBLO  
2008 *"La Salud de las Comunidades Nativas: Un reto para el Estado."* Lima: Programa de Comunidades Nativas adscrito a la Adjuntía para los Servicios Públicos y el Medio Ambiente de la Defensoría del Pueblo.
27. DEPARTAMENTO DE NORMAS INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT  
2009 *Los Derechos de los Pueblos Indígenas y Tribales en la Práctica. Una guía sobre el Convenio 169.* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.  
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2\\_uibd.nsf/801006DFFEOF195005257687004FAF6B/\\$FILE/Capitulo\\_I.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/801006DFFEOF195005257687004FAF6B/$FILE/Capitulo_I.pdf)
28. DIARIO DE SEVILLA  
2018 El origen del traje formal masculino  
Consulta: 23 de junio de 2017  
[https://www.diariodesevilla.es/opinion/articulos/origen-traje-formal-masculino\\_0\\_434957175.html](https://www.diariodesevilla.es/opinion/articulos/origen-traje-formal-masculino_0_434957175.html)
29. DIARIO GESTIÓN.  
2017 "Fotogalería: Cifras y datos de los problemas de salud mental en el Perú." Obtenido de Diario Gestión  
Consulta: 17 de noviembre  
<http://gestion.pe/tendencias/cifras-y-datos-problemas-salud-mental-peru-2182665/4>
30. DIARIO LA TERCERA  
2013 El terno: Origen Persa  
Consulta: 23 de junio de 2017  
<http://www.pulso.cl/fueradeserie/el-terno-origen-persa/>
31. DIEZ HURTADO, A.  
2011 *Interculturalidad: Un Idioma Común para la Gobernabilidad.* Lima: Ludens.
32. DWORKIN, R.  
1989 *Los Derechos en Serio.* Segunda Edición. Barcelona: Editorial Ariel.
33. EGUIGUREN, F.  
1997 "Principio de Igualdad y Derecho a la No Discriminación". *IUS ET VERITAS.* Lima. Número 15, PP. 63-72.
34. ESPINOZA-SALDAÑA, E.  
2010 "Derecho a la Igualdad en el Perú: Modelo para armar, avances y retos por enfrentar. Reflexiones a la luz de la jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional sobre el particular". *Los Derechos Fundamentales, Estudios de los derechos constitucionales desde las*

*diversas especialidades del derecho*. Gaceta Jurídica. Primera edición. Lima. pp. 83-96.

35. ESPINOSA, O.  
1993 *"Las rondas asháninka y la violencia política en la selva central (Vol. IV)." Lima: América Indígena.*
36. ESTRADA, A.  
2006 *"¿Indio o Indígena?: Cuestionamiento al uso indebido de la palabra indio en nuestro país."* Obtenido de Ministerio de Educación: [http://www.minedu.gob.pe/udena/xtras/indigena\\_si\\_indio\\_no.pdf](http://www.minedu.gob.pe/udena/xtras/indigena_si_indio_no.pdf)
37. FERNANDEZ SESSAREGO, C.  
2015 *Derecho a la Identidad Personal*. Segunda edición. Buenos Aires: Instituto Pacífico.
38. FERRAJOLI, L.  
1999 *"Derechos y Garantías. La Ley del más Débil"*. Madrid: Trotta.
39. FENTON, S.  
2010 *"Ethnicity"* Second ed. Cambridge, UK: Polity Press (Key concepts).
40. FIGALLO, G.  
2005 *Las comunidades campesinas y nativas en la Constitución Política*. En: *La Constitución Comentada*. Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica.
41. FIGUEROA GUTARRA, E.  
2012 *"Dimensiones del derecho a la igualdad: Avances y Retrocesos ¿Entre Escitia y Caribdis?"*. Lima. *Gaceta Constitucional*. Número 59, pp. 281-305.
42. GALARZA, G., & YAMADA, G.  
2013 *"Discriminación Laboral en Lima: El rol de la belleza, la raza y el sexo."* Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social y Universidad del Pacífico.
43. GARCIA TOMA, V.  
2013 *Derechos Fundamentales*. Segunda edición. Lima: Adrus
44. GARCIA TOMA, V.  
2008 *Los derechos Fundamentales en el Perú*. Lima: Jurista
45. HALL, S.  
2000 *"¿Quién necesita la identidad?"* En R. Buenfil, *EN LOS MÁRGENES DE LA EDUCACIÓN. México a finales del milenio*. Ciudad de México: Plaza y Valdés Editores. Pp. 227-254
46. HEISE, M., TUBINO, F., & ARDITO, W.  
1994 *"La interculturalidad un desafío."* Lima: Centro Amazónico de Antropología y Aplicación Práctica.
47. IBRAHIM, V.  
2011 *"Ethnicity"*. En Stephen M. Caliendo y Charlton D. McIlwain. *The Routledge Companion to Race and Ethnicity*. Nueva York: Routledge, pp. 12-19.



48. IPSOS  
2018 *Encuesta nacional percepciones y actitudes sobre diversidad cultural y discriminación étnica racial*. Consulta: 30 de abril de 2018.  
<https://www.ipsos.com/es-pe/resultados-de-la-i-encuesta-nacional-sobre-diversidad-cultural-y-discriminacion>
49. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA - INEI  
2008 "Censos Nacionales 2007: XI Población y VI Vivienda."  
Consulta: 15 de agosto de 2017  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/st/Lib1136/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/st/Lib1136/libro.pdf)
50. ITIER, C.  
2015 "Quechua y el sistema inca de dominación de las lenguas"  
Consulta: 23 de setiembre de 2018.  
<https://journals.openedition.org/mcv/6113>
51. ISER, M.  
2013 "Recognition", The Stanford Encyclopedia of Philosophy  
Consulta: 22 de noviembre de 2018  
<https://plato.stanford.edu/archives/fall2013/entries/recognition/>.
52. JASPERS, K.  
1968 *La fe filosófica*, Buenos Aires: Gredos.
53. JENSEN, R.  
2011 "Ethnicity". En Stephen M. Caliendo y Charlton D. McIlwain. *The Routledge Companion to Race and Ethnicity*. Nueva York: Routledge, pp. 21-28.
54. KOGAN L., FUCHS R.M. & P. LAY  
2013 "No, pero sí. Discriminación en Empresas de Lima Metropolitana."  
Lima: Editorial Universidad del Pacífico
55. KROTZ, E.  
2009 "La Nación Ante Los Derecho De Sus Pueblos Indígenas." *Estudios sobre las culturas contemporáneas*. Colima, Época II, volumen XV, número 30, pp. 11-27
56. LAMUS C. DORIS  
2012 "Raza, etnia, sexo y género. El significado de la diferencia y el poder"  
Reflexión Política, año 14, número 27 de junio de 2012. Pp. 68-84
57. LAPLANCHE J., & PONTALIS J.  
1996 "Diccionario de Psicoanálisis." Barcelona: Paidós.
58. LEVI-STRAUSS, C.  
2017 "Structuralism and work of Levi-Strauss"  
Consulta: 20 enero 2017  
<https://study.com/academy/lesson/structuralism-and-the-works-of-levi-strauss.html>
59. MARKS, S. P.



- 2003 "Defining Cultural Rights". En MARKS, Stephen. *Human Rights and Criminal Justices for the Downtrodden Essays in Honour of Asbjorn Eide*. Leiden/Boston: Marinus Nijhoff Publishers, pp. 293 - 324.
60. MARTEL, Víctor.  
2009 "Tesis: Cambios semánticos en el léxico relacionado a la cosmovisión asháninka del Bajo Perené generados por el adoctrinamiento de la iglesia adventista"  
Consultado: 29 noviembre 2017
61. MC CRUDDEN, C.  
1987 "Women Employment and European Equality Law" Londres: Editorial Eclipse Publications
62. MEER, N.  
2014 "Key concepts in race and ethnicity." Third ed. London: SAGE (SAGE key concepts).
63. MENDOZA, M.  
2007 "Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación por Raza". Diálogo con la jurisprudencia. Lima. Número 107, Pp. 31-35.
64. MERCADO LIBRE PERU  
2018 "Ternos de segunda mano"  
Consulta: 10 marzo de 2018  
[https://listado.mercadolibre.com.pe/vendo-sacos-y-ternos-desegunda#D\[A:vendo%20sacos%20y%20ternos%20de%20segunda\]](https://listado.mercadolibre.com.pe/vendo-sacos-y-ternos-desegunda#D[A:vendo%20sacos%20y%20ternos%20de%20segunda])
65. MERINO, B., & LANEGRÁ, I.  
2013 *Consulta Previa a los Pueblos Indígenas. El desafío del diálogo intercultural en el Perú*. Lima, Perú: Centro de Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú en coedición con Cooperación Alemana al Desarrollo GIZ.
66. MESIA, C.  
2004 "Derechos de la Persona: Dogmática Constitucional". Lima: Fondo editorial del congreso de la República.
67. MINISTERIO DE CULTURA  
2017 *Indicadores Socioeconómicos*.  
Consulta: 12 de abril de 2017.  
<http://bdpi.cultura.gob.pe/indicadores-socioeconomicos#main-content>
68. MINISTERIO DE CULTURA  
2017 *Mapa geográfico Awajún*.  
Consulta: 14 de marzo de 2017.  
<http://bdpi.cultura.gob.pe/mapa/382>
69. MINISTERIO DE CULTURA  
2017 *Ubicación Geográfica Asháninka*.  
Consulta: 14 de marzo de 2017.  
<http://bdpi.cultura.gob.pe/mapa/382>
70. MINISTERIO DE CULTURA

- 2018 ¿Todos los pueblos indígenas viven en comunidades campesinas o nativas?  
Consulta: 23 de setiembre de 2018.  
<http://bdpi.cultura.gob.pe/node/73>
71. MINISTERIO DE EDUCACION  
2016 Plan Nacional de Educación Intercultural Bilingüe al 2021  
Consulta: 15 noviembre de 2017  
<http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/eib-planes/rm-629-2016-minedu-plan-nacional-eib.pdf>
72. MINISTERIO DE SANIDAD, ASUNTOS SOCIALES E IGUALDAD DE ESPAÑA.  
s.f. *“Gestión de la Diversidad en la Empresa: Casos de éxito y difusión de buenas prácticas.”* Madrid: Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad de España
73. MOLERO, M.  
2008 “El Acoso Psicológico (mobbing) en la legislación laboral peruano: El desarrollo de un concepto” En: *Ius et Veritas*. Año 18 N° 36. Lima. PP. 340-365
74. MORGADO VALENZUELA, E.  
2008 “Reflexiones A cerca de la Recepción del Principio de No Discriminación en el Convenio Núm. 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación).” Libro en homenaje al Dr. Américo Pla Rodríguez. Lima. Editorial GRIJLEY. Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – SPDTSS, Pp. 281-305.
75. NAVARRETE-CAZALES, Z.  
2015 “¿Otra Vez la Identidad?”. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. México Distrito Federal, volumen 20, número 65, pp. 461-479.
76. NELSON, M.  
2006 *“Etnicidad, Ciudadanía y Representación Política.”* Lima: IDEHPUCP.
77. NEVES MUJICA, J.  
2012 *Introducción al derecho del Trabajo*. Segunda Edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
78. NUÑEZ, C.  
2011 “Interculturalidad y Trabajo: La Protección contra la Discriminación Étnica en el Convenio 169 de la OIT”. *Revista Laboral Chilena*. Santiago. Número 21, Pp. 1-26.
79. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA - UNESCO  
1982 *“Declaración de México sobre las Políticas Culturales.”*  
Consulta: 15 de enero de 2017.  
[http://www.culturalrights.net/descargas/drets\\_culturals400.pdf](http://www.culturalrights.net/descargas/drets_culturals400.pdf)
80. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA - UNESCO  
2010 *Informe Mundial de la UNESCO: Invertir en la Diversidad Cultural y el Diálogo Intercultural*. París: UNESCO.

81. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT  
2009 “Los derechos de los pueblos indígenas y tribales en la práctica Guía de aplicación del Convenio 169”  
Consulta: 22 de noviembre 2018  
[http://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/OIT\\_Gu%C3%ADa\\_sobre\\_Convenio\\_69\\_2009\\_ES.pdf](http://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/OIT_Gu%C3%ADa_sobre_Convenio_69_2009_ES.pdf)
82. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT  
2017 IPEC  
Consulta: 15 de julio 2017  
<http://www.ilo.org/ipec/facts/lang--es/index.htm>
83. PARGA, J.  
2009 “*Qué significa ser indígena para el indígena: más allá de la comunidad y la lengua.*” Quito: Abya-Yala.
84. PE A JUMPA, A.  
2004 *Poder judicial comunal Aymara en el sur Andino: Calahuyo, Titihue, Tiquirini-Totería y Liga Agraria de Huancané.* Bogotá: Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos.
85. PEÑA JUMPA, A.  
2009 Multiculturalidad y Constitución: El caso de la Justicia Comunal Aguaruna en el Alto Marañón. Lima: Centro de Estudios Constitucionales (Peru).
86. PEÑA JUMPA, A.  
2013 Las Comunidades Campesinas y Nativas en la Constitución Política del Perú: Un Análisis Exegético del Artículo 89° de la Constitución. *Derecho & Sociedad, volumen 40*, Pp. 195-206.
87. PEREZ LUÑO, A.  
2008 *Dimensiones de la Igualdad.* Madrid: Dykinson  
[https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/dimensiones-igualdad-formal-39018103?\\_ga=2.105230723.1456021841.1503512007.1568468091.1503512007](https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/dimensiones-igualdad-formal-39018103?_ga=2.105230723.1456021841.1503512007.1568468091.1503512007)
88. PRIETTO RUSSI, D.  
2011 “Concepto y Finalidad del Derecho Natural y Positivo”  
Consulta: 23 de setiembre de 2018.  
<http://sociologiaderecho11.blogspot.com/2011/04/concepto-y-finalidad-del-derecho-d.html>
89. QUIJANO, A.  
1992 “*Colonialidad y Modernidad/Racionalidad*”. *Revista Perú Indígena*. Lima. Número 13. Pp. 11-20
90. QUIÑONES, S. & SANCHEZ, C.  
2009 “Igualdad ante la Ley y Regímenes Laborales Especiales”. *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: libro homenaje a Javier Neves Mujica*. Lima: Editorial Grijley
91. RATCLIFFE, P.

- 2004 *'Race', ethnicity and difference: imagining the inclusive society*. Maidenhead: Open University Press.  
Consulta: 2 de febrero 2019.  
<https://www-dawsonera.com.bris.idm.oclc.org/readonline/9780335227556>
92. REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA  
2014 *Diccionario de la Lengua Española*. 23ª ed. España: Espasa  
Consulta: 1 de junio de 2016  
<http://dle.rae.es/?id=KtmKMfe>
93. REGAN, J.  
2007 *"Valoración cultural de los pueblos awajún y wampis."* Lima: INRENA.
94. REVILLA, M.  
2013 *"Tesis: El sistema de relación iglesia – estado peruano: los principios rectores del derecho eclesiástico del estado en el ordenamiento jurídico peruano"*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
95. RODRIGUEZ GUILLEN, C.  
2017 Entrevista Abel Uwarai Yugkag. 14 de marzo.
96. RODRIGUEZ GUILLEN, C.  
2016 Entrevista a Euclides Espejo Tiwi. 10 de diciembre.
97. RODRIGUEZ GUILLEN, C.  
2016 Entrevista a Jorge Shimbukat Taish. 19 de noviembre.
98. RODRIGUEZ GUILLEN, C.  
2016 Entrevista a Pablo Jacinto. 23 de noviembre.
99. RODRÍGUEZ-PIÑEIRO, M. & FERNANDEZ LOPEZ, M.  
1989 *"Igualdad y Discriminación."* Madrid: Editorial Tecnos.
100. ROJAS ZOLEZZI, E.  
2014 *"El morral del colibrí. Mitología, chamanismo y ecología simbólica entre los ASHANINKA del oriente peruano."* Lima: Editorial Horizonte.
101. RUBIO, M., EGUIGUREN, F & BARDALES, E.  
2013 *"Los Derechos Fundamentales en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional"* Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
102. RUIZ CHIRIBOGA, O.  
2006 *"El Derecho a la Identidad cultural de los Pueblos Indígenas y las Minorías Nacionales: Una mirada desde el sistema Interamericano"* *Sur-Revista Internacional de Derechos Humanos*. Sao Paulo. Número 5, Año III, pp. 43-69.
103. RUIZ URPEQUE, E.  
2008 *"En su nombre hemos estudiado. El proceso de estudios universitarios de los jóvenes indígenas amazónicos en la UNMSM, 1999-2006."* En M. Benavides, *Análisis de Programas, Procesos y Resultados Educativos en el Perú. Construcciones empíricas para el debate*. Lima: Grade. Pp. 209-274



104. SAEZ LARA, C.  
1994 "Mujeres y Mercado de Trabajo las Discriminaciones Directas E Indirectas" Madrid: Editorial Consejo Económico y Social.
105. SAEZ LARA, C.  
1995 "Las discriminaciones indirectas en el trabajo" En Cuadernos de relaciones laborales. N° 6. Servicios de Publicaciones Universidad Complutense de Madrid. Pp.67-80
106. SANTOS GRANERO, F.  
1992 "Etnohistoria de la Alta Amazonía, Siglos XV al XVIII" Quito: Abya Yala.
107. S. GUERRERO, Maria Isabel.  
2004 "The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and Frances as a Step Toward EU Legislation". Boston College International and Comparative Law Review. Boston, 2004, volumen, 27, pp. 477-500.
108. SIGMUND, F.  
2010 "Psicología de las Masas." Madrid: Alianza Editorial.
109. SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL - SUNAFIL.  
2015 Inspecciones realizada por discriminación en el trabajo 2014. Lima, Perú
110. UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
2016 Número de Docentes Nombrados 2016  
Lima. Pp. 1-53. Consulta: 2 de diciembre de 2017.  
<http://www.unmsm.edu.pe/transparencia/archivos/Docentes2016.pdf>
111. US SUPREME COURT  
1971 Griggs v. Duke Power Co. 401 U.S. 424. Sentencia: 8 de marzo de 1971
112. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
2002 Expediente N° 1279-2002-AA/TC. Sentencia: 18 de diciembre de 2003.  
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01279-2002-AA.html>
113. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
2003 Expediente N° 0010-2002-AI-TC. Sentencia: 3 de enero de 2003.  
<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00010-2002-AI.html>
114. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
2003 Expediente N° 00261-2003-AA/TC. Sentencia: 26 de marzo de 2003.  
<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00261-2003-AA.html>
115. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
2003 Expediente N° 0018-2003-AI-TC. Sentencia: 26 de abril de 2004.  
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00018-2003-AI.html>
116. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
2003 Expediente N° 00003-2003-AI-TC. Sentencia: 4 de julio de 2003.
117. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



- 2003 Expediente Acums. N° 0001/0003-2003-AI/TC. Sentencia: 4 de julio 2003.  
<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00001-2003-AI%2000003-2003-AI.html>
118. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
2003 Expediente N° 0008-2003-AI/TC. Sentencia: 11 de noviembre de 2003  
<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00008-2003-AI.html>
119. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
2004 Expediente N° 0048-2004-AI/TC. Sentencia: 1 de abril de 2005.
120. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
2005 Expediente N° 0042-2004-AI-TC. Sentencia: 13 de abril de 2005.  
<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00042-2004-AI.html>
121. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
2005 Expediente N° 2273-2005-PHC/TC. Sentencia: 20 de abril de 2006.  
<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/02273-2005-HC.html>
122. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
2005 Expediente N° 008-2005-PI/TC. Sentencia: 12 de agosto 2005.  
<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>
123. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
2005 Expediente N° 0020-2005-PI/TC. Sentencia: 27 de setiembre de 2005  
<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00020-2005-AI%2000021-2005-AI.html>
124. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
2005 Expediente: 045-2004-PI/TC. Sentencia: 29 de octubre de 2005.  
<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00045-2004-AI.html>
125. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
2007 Expediente N° 0025-2007-PI-TC. Sentencia: 19 de setiembre 2008.  
<http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/03343-2007-AA.pdf>
126. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
2008 Expediente N° 0006-2008-PI-TC. Sentencia: 11 de junio de 2008  
<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/00006-2008-AI.html>
127. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
2008 Expediente N° 05652-2007-PA/TC. Sentencia 6 de noviembre de 2008.  
[http://www.justiciaviva.org.pe/nuevos/2008/noviembre/13/sentencia\\_tc.pdf](http://www.justiciaviva.org.pe/nuevos/2008/noviembre/13/sentencia_tc.pdf)
128. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
2009 Expediente N° 03343-2007-PA/TC. Sentencia: 19 de febrero de 2009.
129. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
2009 Expediente: 00014-2007-PI/TC. Sentencia: 4 de mayo de 2009  
<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00014-2007-AI.html>
130. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
2010 Expediente N° 00022-2009-AI-TC. Sentencia: 9 de junio de 2010.

<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00022-2009-AI.html>

131. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
2010 Expediente N° 2317-201-AA/TC. Sentencia 3 de setiembre de 2010  
<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/02317-2010-AA.html>
132. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
2011 Expediente N° 02974-2010-PA/TC. Sentencia 24 de octubre de 2011  
<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/02974-2010-AA.html>
133. TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNION EUROPEA  
1986 Asunto N° 170/84. Sentencia: 13 de mayo de 1986  
<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dd896348435aef4cd3b8d5ee08873998bd.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuQaxf0?text=&docid=93347&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=59789>
134. TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNION EUROPEA  
1990 Asunto N° C-177/88. Sentencia: 8 de noviembre de 1990  
<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30d538bf9209be4745b1b4de98883f5ae4c8.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuNbN10?text=&docid=96042&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=518549>
135. UNIVERSIDAD DE PRINCETON  
2015 PERLA- Project on Ethnicity and Race in Latin America  
Consulta: 28 de noviembre 2018  
<https://perla.princeton.edu/>
136. UK ARMY  
2017 UK ARMY.  
Consulta 12 de abril  
<http://www.army.mod.uk/join/Equality-and-diversity.aspx#38469>
137. VEGA, M.  
2014 “Discriminación, racismo y violencia en la adolescencia de Ayacucho y Lima. Claves para la reflexión.” Lima: Asociación Servicios Educativos Rurales y Casa Anna Frank.
138. WADE, P.  
2010 “*Race and ethnicity in Latin America*.” Second ed. London: Pluto Press (Anthropology, culture and society)
139. WASHINGTON, S. O  
2017 Army Directive 2017-03. Army Directive 2017-03. Washington, NY, EEUU: Secretary of The Army Washington.
140. WEISS, G.  
1975 “Campa cosmology : the world of a forest tribe in South America.” Anthropological papers of the AMNH. Vol. 52. New York: American Museum of Natural History.
141. YRIGOYEN, Raquel.  
s/f “El Convenio Núm. 169 de la OIT y su aplicación en Perú”  
Consulta: 23 de setiembre de 2018.

[http://www.dar.org.pe/archivos/programas/prog\\_3/manual\\_ppii\\_yrigoyen.pdf](http://www.dar.org.pe/archivos/programas/prog_3/manual_ppii_yrigoyen.pdf)

142. ZAMBRANO, Gustavo.  
s/f “DPI 2013-2 Cultura Interculturalidad” [diapositiva]. Consulta: 10 de julio de 2017.
143. ZARAGOZA CONTRERAS, Laura  
2010 “Cultura, identidad y etnicidad, aproximaciones al entorno multicultural: rompiendo costumbres y paradigmas cotidianos”. Cuiculco Revista de Ciencias Antropológicas. México Distrito Federal, número 48, pp. 149–164.
144. ZARATE ORTIZ, José Francisco.  
2014 “La identidad Como Construcción Social desde la Propuesta de Charles Taylor”. Revista EIDOS. México Distrito Federal, número 23, pp. 117 – 135.





# ANEXO A

### **Asimilación:**

Abel: Una vez estuve con los Shabis. Llego a hacer un trabajo, pero justo llego en semana patrona. Día de patrona. La fiesta de la comunidad. Me decían que tengo que esperar una semana porque eso va a terminar en una semana. Yo andaba con dos ingenieros. Hay que esperar nomas. Al final nos dan comida gratis. Y saben lo que hacían, había una imagen uno de los santos, y los paisanos cargando y cantando. Termino en una semana. Pero antes yo converso con los viejitos. ¿Y esto es su cultura de ustedes? No, esto ha venido unas monjas unos curas ha dicho que tenemos que hacer esto. Apu ya terminaste? Mañana convoca a asamblea, les voy a explicar porque estoy acá. Y le conté que las comunidades nativas están tituladas, pero no tienen estudio de suelo. Entonces por eso estaban los ingenieros. Después le digo mira señor, yo soy indígena como ustedes, pero es sorprendente apu que ustedes en su cultura tengan que pasear a un santito y yo no he visto nada de shabi es un santo mestizo gringo, quisiera que me explique apu. No es que este nos ha dicho un cura. Por eso digo que ustedes me han mandado un documento diciendo que nos invaden los mestizos que nos quitan nuestra cultura, todo eso. Entonces yo le digo ustedes han mandado ese documento. Entonces acá yo no le he visto acá ningún mestizo invadiendo. Ustedes están haciendo eso, pero ustedes tienen su identidad su cultura. Como van a perder una semana señores en vez de trabajar t apuesto que en tu casa sus hijos muriendo de hambre. Y ustedes acá cantando y pensando que ese santo los va a escuchar.

Abel: La verdad que mira Carolina, yo inclusive cuando juré de abogado, saqué la cruz. Me dice el presidente. No yo no creo en el Dios de ustedes. Juré por todo, pero no juré por dios.

Jorge: Claro, yo soy bien orgulloso de mi pueblo y de mi costumbre. Para mí sería inaceptable que le hagan bullying en el colegio. Bueno, algo viejo en nuestra costumbre es Paco Yunque, yo escucho "Oye carajo ¿Tú no has leído en el colegio Paco Yunque? Ahí está el bullying, pues compare.

Euclides:: Entonces, ¿Has visto ese tipo de gente? Ese tipo de gente que te dice despectivamente "Oye Awajún".

Carolina: Indígena.



Euclides: Indígena, nos llaman así. La gente cuando vienen las autoridades no le reciben. O sea han visto eso y de alguna manera u otra se han vuelto como ellos. ¿Nosotros por qué no vamos a cobrar si ellos nos cobran? ¿Por qué nosotros no vamos a pedir si ellos nos piden?

Euclides: Esa práctica se acoplo ¿Sabes por qué? Porque han tenido contacto con ellos. Con la peor sociedad peruana.

Euclides: No, no, no. A mí me encanta conversar eso. Me gusta transmitir esto. Mi idea siempre he dicho que yo no estoy en contra de lo que hablan los antropólogos, pero deberían ser más realistas. Decir que la comunidad debe mantenerse como son. ¿Qué cultura, ¿que identidad? Vivir algo que no existe. Hay que tratar de decir la realidad como está ahora. En base a eso ir construyendo. Ahora la comunidad awajún ha perdido casi todo. Me refiero que ya no se practica lo que practicaban antes ya no hay solidaridad, respeto al medio ambiente, no hay animales. Cuando mis ancestros cuidaban la naturaleza, el medio ambiente, los animales; se ponían en un sitio cazaban unos cuantos. Para no acabar. Iban a otro sitio. Para que se repueble. Así, paraban. Pero no criaban, pero de todas maneras dejaban a la naturaleza. En cambio, ahora no. Ahora depredan. Ahora si tú ves lo árboles mismos. Los árboles buenos ya no existen, los árboles malos existen un montón. Como cedro, como caoba. No existe. Entonces, esa depredación ¿de dónde viene? ¿Esa ociosidad de no sembrar dónde se aprendió? En donde entran y a las comunidades le ofrecen 5 o 10 soles. O le compran una motosierra y le dicen “sabe que me das esto y esto y yo te doy la motosierra”. Y La comunidad entregan todo. Pero con esa motosierra nomas empiezan a talar, cuando entregan ya la madera del cerro ya está malogrado.

Carolina: Entonces no es un valor en realidad

Euclides: No. Y mientras q los otros ganan el triple, cuádruple. La comunidad se queda con una motosierra inservible. Entonces más que eso es las enfermedades que hay. Yo con Felipe, yo le respeto es buen abogado. Pero tengo ciertas discrepancias con él.

Euclides: Mis ancestros nunca han vivido de esa manera. Yo siempre ahorita les digo, q nos hemos acostumbrado ahora le digo. Dos cosas. Ahora cuando su hija se va a

casar dicen hijo, (yo le comento eso porque a mí me encanta dar la idea a alguien (a mí) para que les discuta a ellos (los apaish)) espero q conozcas a mi hija, mi hija no sabe hacer nada no saber cocinar lavar, trabajar, nada. Me imagino que conocerás, por eso t casas. ¿Antes cómo era? Antes no era así antes decían cuando se iban a casar por eso es que había pedida d mano de padres. Bueno no quiero que llegue a eso. Al menos que su madre sepa que sabe hacer algo. Yo quiero que se case su hijo o su hija, mi hijo sabe hacer esto el otro. Que demuestro sus cualidades. Por eso es que está preparado ya para tener una familia. Con esa misma preparación si iba a llevar a otra mujer. Por eso es que no se oponían porque sabía q la persona iba a estar bien. Segundo, la cultura antes cómo era, que cuando uno pedía una yuca para que no le digan q es tacaño la persona siempre se daba dos tres cuatro. Pero cuál es la cultura occidental. Si te piden un sol te dan cincuenta céntimos. Y eso es lo q se copió las comunidades. Una yuca le daban la mitad. ¿Dónde se ha ido deteriorando, perdiendo? ¿Desde cuándo?

Carolina: ¿Y desde cuando crees tú?

Euclides: Desde que entraron los Apaish. Desde que la educación pensó que la mejor educación era la forma del sistema occidental y eso lo fue acompañando las organizaciones y eso le fueron cambiando. Ese es producto de un proceso de trabajo. Porque, como dijo Abimael Guzmán: "el cambio está en la cabeza". Entonces yo digo todo es un proceso de cambio de 50 60 años. En donde las ONG dijeron, nosotros venimos a salvarte, nosotros venimos a ayudarte, te vamos a acompañar. Nosotros, nosotros. Y ahora, ¿qué dicen ahora? Q ellos me apoyen q ellos me den.

Euclides: Entonces, ahí está el problema. O sea, el gran problema es que cuando alguien sale a luchar. Yo por ejemplo ahora le he dicho a alcalde de mi zona le dije. Hay un grave complejidad y estereotipo súper generalizado en las propias ccii. ¿Cómo se lucha esto? Y eso es lo q nos lleva a que ese niño ese joven piense que cuando ya está en la ciudad tienen q ser acorde al pensamiento de su amigo para no caer mal. Y, es más, a mí me dicen y yo he leído que los paisanos también me dicen, antes ahora los viejos dicen que cuando salen a la ciudad para q estudien se ponen a tomar. Como diciendo q no se dedican a la educación, pero eso también por qué. Hay una explicación. Porque justamente esa ideología que le ha metido que la educación es lo primero. Que lo de afuera es lo primero. Entonces los padres ya no le enseñan a

cultura de la zona. Entonces sus hijos ya dejaron de obedecer a sus padres. Si en su propia comunidad no le obedecen crees q saliendo le va a obedecer.

Euclides: Hay una cuestión bien clara, cuanto es que están perdiendo el idioma. Ya están perdiendo. Como es posible. Pero todavía se pierde. En Nieva ya no hablan ya. En nieva todos los niñitos ya no hablan awajún. Que es la capital de la provincia de condorcanqui. En capital Santiago, ya no hablan y ya no quieren hablar tampoco.

Euclides: Si. Yo no creo que uno puede discriminar a alguien q quiera vivir la cultura del otro. Pero si uno quiere imponerse. Ahí es el problema. Y eso es lo que yo crítico. No porque ellos practiquen o apoyen a las comunidades, yo no critico eso. Yo creo que imponer como ellos piensan que así debe ser el desarrollo eso es lo que yo critico. Porque no se dan cuenta el daño que es. No se dan cuenta que en el fondo eso resisten las comunidades. Y ellos también resisten hacerle caso a la comunidad. Y la comunidad también resiste en hacer caso a ellos. Y eso ha generado tanto problema. La resistencia de ambos lados ha generado. En el fondo resisten. Porque si tú, escuchas a mis propios paisanos ellos dicen nuestra cultura no era así. Nosotros nunca vivimos así. Eso a que lleva a que si resisten. Son conscientes. En sí resisten. Inconscientemente ellos saben que son, pero no practican como que se resisten. No sé qué pasa. Eso lleva a rebelarse en cualquier momento. A no hacerle caso

### **Separación:**

Jorge: Lo único que yo sé es que... Los pueblos indígenas son de verdad los que definen y hacen su desarrollo social, salvaguardando la habilidad del ser humano. Yo veo acá en la calle, los colectivos te llevan como animales... ¿Quién reclama?

Euclides: Un ejemplo, le digo. Yo, ¿Cuándo entendí que no debería depender de nadie?

Cuando me di cuenta que los dirigentes como eran, como se originaban las cosas. Que mi familia no me podía apoyar y en las instituciones no tenía respaldo. Entonces yo dije no. Acá tengo 2 caminos. Me quedo y me adapto al sistema occidental para salir adelante. Porque estoy dentro de esto, respetando mi cultura, o me cierro con mi cultura y me regreso a mi pueblo.

Euclides: Entonces eso es la finalidad, pues. Porque, porque le pueblo muchas veces dicen ¿no? La dictadura puede servir para algo bien. Un cambio drástico como un temblor fuerte un terremoto destruye todo y comienza de nuevo. Voy a hacer eso yo.

Euclides: Ya vas a ver que de acá a cinco años vas a ver voy a ser Apu. Voy a festejar allá. En cinco años cambia todo y declaro a las instituciones no gratas para el Cenepa. A todas las instituciones. Entran los que cumplan tales requisitos. Que sean eficientes para la zona que sean esto lo otro. Sino la población no los necesita. Un policía para que lo necesitas.

**Marginalidad:**

Pablo: Sin identidad, sin nada. Con una cultura de 4 paredes. Si yo te preguntaría ¿Cómo ha sido tu infancia? Pucha me mostrarías acá la vuelta nomás. Entonces mucho de da como resultado tener la vista corta, en la práctica.

Pablo: No, digamos, siempre para que te des a conocer te tienes que camuflar. Estás tranquilo, el que quiere te pregunta el que no, no. Hasta que agarras confianza y te va preguntando de a pocos. Eres de provincia, eres de Lima o eres de tal lugar.

Carolina: Bueno tú estás como sicario.

Pablo: Bueno uno se vuelve, como te puedo decir así... Te escondes de tu identidad.

Carolina: Por miedo...

Pablo: Mayormente es por miedo, más que por vergüenza. Porque mira cuando yo hablo normal contigo, te dicen "No sé te nota tu dejo amazónico" Ya me he venido a Lima, me he refinado ¿Qué será? Pero la situación es que cuando yo estoy en mi zona. No hay ese dejo que ustedes buscan. Pero si voy a Iquitos a Pucallpa si voy a encontrar, pues. Cuando yo estoy ahí me escuchan hablar como limeño y me dicen "Tu eres de Lima" No, yo soy el monte, le digo. ¿Pero por qué no hablas como nosotros me dicen? Entonces cambia la cosa, yo tengo que amoldarme...

Euclides: Entonces, toda cultura es cambiante ¿no? Pero vamos a ver qué tan cambiante fue para nosotros ahorita. Awajún como Awajun como cultura ya no existe. Yo siempre digo eso. Tenemos que awajunizarnos otra vez, le digo. Eso siempre he dicho eso. Y no le digo, yo no puedo. Es como a Toledo. Toledo no le puede decir cholo por cara. O sea, nosotros nos dicen awajun por nuestra cara, pero ¿somos awajun realmente? awajun que características tenían? Y no cumplimos esas características. Al no cumplir esas características simplemente no lo somos. Nos hemos olvidado la cultura awajún. No sabemos la cultura Apaish. ¿Dónde estamos ahora? Estamos en nada.

Carolina: O sea, si viene el censo y te pregunta qué eres.

Euclides: Mira, yo, por una cuestión de formalidad, voy a decir soy awajún por una cuestión de formalidad. Pero con una cuestión de realidad a lo real no vivo como awajún. Entonces me identifico como awajun pero no sé si seré awajun.

Carolina: ¿Te preguntas a ti mismo a veces?

Euclides: Porque muchas veces uno no habla el awajun tal como se debería expresar. Y muchas veces no se expresa en español tal como se debería expresar. Muchas veces no se vive. O sea, en ninguno de los dos estás.

Carolina: Tú sientes que no estás en ninguno de los dos.

Euclides: (Pausa) A veces. Hay momentos. Así, sinceramente.

Carolina: ¿De verdad?

Euclides: De verdad. Y varios de los que han salido estamos así, y varios de los que están en las comunidades están así. Y yo lo muestro eso y te digo así.

Euclides: ¿Qué es lo más triste no? Porque no sabes awajún perfectamente. No sabes tú cultura. Y si tú vas a los niños y les preguntas, entras a las comunidades y les preguntas, no saben la cultura. Y si tú les preguntas cultura Apaish, como nosotros decimos, tampoco no saben. Entonces, ¿dónde están? Y, eso ¿quién? Yo por ejemplo ahorita recién estoy tratando. Yo me alegro que dos o tres paisanos me han dicho voy a cambiar mi DNI, al menos, como awajún. Porque mi DNI dice comunidad nativa



Huampami. Por ejemplo, acabo de renovar. Y yo le digo, yo al menos trato de mantener así digo. Porque si no soy uno ni el otro.





## **ANEXO B**



PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Ambiental

Superintendencia  
Nacional de  
Atención al Ciudadano

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

Lima, 16 OCT 2015

**Oficio N° 1412 -2015-SUNAFIL-ASESOR/SG**

Señorita  
Carolina Beatriz Rodríguez Guillén  
Av. Calle Quebranta 141  
Santiago De Surco.-

**Asunto : Solicitud de acceso a la información pública**

**Referencia: Registro N° 113853-2015**

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted en atención a su solicitud de información, alcanzada a esta Superintendencia mediante el documento de la referencia en el marco de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

En ese sentido, se adjunta el MEMORÁNDUM N° 197-2015-SUNAFIL/INNI emitido por la Intendencia Nacional Inteligencia Inspectiva con relación sobre los motivos de estas 154 otras discriminaciones a las que hace referencia el documento.

Sin otro en particular, quedo de usted.

Atentamente,

Marco Antonio Pajares Delgado  
Asesor I – Secretaría General SUNAFIL  
Responsable de brindar la información  
de Acceso Público

MPD/



PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Laboral

Dependencia  
Nacional de  
Inteligencia Inspectiva

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

**INFORME N° 197 -2015-SUNAFIL/INII**

SUPERINTENDENCIA NACIONAL  
DE FISCALIZACIÓN LABORAL  
ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

16 OCT. 2015

**RECIBIDO**

Hora: 5:44 Firma: \_\_\_\_\_

A : **MARCO ANTONIO PAJARES DELGADO**  
Asesor I de la Secretaría General  
Responsable Titular de brindar la Información de Acceso Público

ASUNTO : Solicitud de Información presentada por Carolina Beatriz Rodríguez Guillen, en aplicación de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública

REFERENCIA : Documento de fecha 24 de setiembre de 2015

FECHA : Jesús María, 16 de octubre de 2015

Me dirijo a usted en relación al asunto indicado a fin de informar lo siguiente:

**I. OBJETIVO**

Emitir opinión sobre Solicitud de Información presentada por Carolina Beatriz Rodríguez Guillen, en aplicación de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, mediante documento de fecha 24 de setiembre de 2015, en relación a la información específica sobre los motivos de 154 Ordenes por Fiscalización en donde se señala "otras discriminaciones", en mérito a las Inspecciones realizadas por discriminación en el Trabajo, correspondiente al año 2014.

**II. BASE LEGAL**

- 2.1. Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 2.2. Ley N° 27927, Ley que modifica la Ley N° 27806.
- 2.3. Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- 2.4. Ley N° 29981, Ley de Creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL
- 2.5. Decreto Supremo N° 072-2003-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y modificatorias.
- 2.6. Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y modificatorias.
- 2.7. Decreto Supremo N° 070-2013-PCM, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 072-2003-PCM.

**III. ANTECEDENTES**

Mediante el documento de la referencia, doña Carolina Beatriz Rodríguez Guillen, en aplicación de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, solicita información en relación a la información específica sobre los motivos de 154 Ordenes por Fiscalización en donde se señala "otras discriminaciones", en mérito a las Inspecciones realizadas por discriminación en el Trabajo, correspondiente al año 2014.





PERU

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Laboral

Intendencia  
Nacional de  
Inteligencias Inspectivas

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

#### IV. ANÁLISIS

##### 4.1. Sobre la materia "Discriminación" en las actuaciones inspectivas.

4.1.1. El artículo 3° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, establece como una de las finalidades de la inspección del trabajo, "La vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a las regímenes especiales", entre los cuales se encuentra los Derechos Fundamentales en el Trabajo dentro del acápite a) Ordenación del trabajo y relaciones sindicales.

4.1.2. Dentro de la protección que otorga la ley a los Derechos Fundamentales en el Trabajo se encuentra incluido el derecho de los trabajadores a la "no discriminación en el trabajo"; razón por la cual su incumplimiento se encuentra calificada como "Infracción grave en materia de relaciones laborales", conforme se desarrolla en el artículo 27° numeral 25.17 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, que a la letra dice: "Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos: (...) 25.17 La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el Virus HIV o de cualquier otra índole".



4.1.3. En tal contexto, mediante Directiva N° 05-2011-MTPE/2/16, Procedimiento para la generación y cierre de órdenes de inspección y de orientación, se establece en el Anexo N° 2 el "Listado de Materias a Inspeccionar", entre las cuales se encuentra "Discriminación en el Trabajo", la cual se disgrega en las siguientes sub-materias: (i) Por razón de sexo, (ii) por razón sindical, (iii) por VIH/SIDA, (iv) por discapacidad y (v) **otras discriminaciones**. Dicho listado se encuentra visualizado en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo de la SUNAFIL.

4.1.4. Es en ese sentido que la Intendencia Nacional de Inteligencias Inspectivas, de acuerdo a sus funciones establecidas en el artículo 32° del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, ordena la realización de operativos de fiscalización y de orientación en base a dichas sub-materias; es por ello, que en la información entregada a la solicitante se especifica el rubro "otras discriminación" cumpliendo con el orden establecido en el anexo N°2 de la directiva en mención, la cual arroja 154 órdenes por fiscalización, de las cuales **41 son órdenes con acta de infracción**, 622 trabajadores afectados y 50 órdenes por orientación, según los datos proporcionados en el SII por las Intendencias Regionales y Direcciones de Trabajo de los Gobiernos Regionales.

##### 4.2. Análisis de la Solicitud.

4.2.1. En principio es obligatorio señalar que de acuerdo los numerales 1 y 3 del artículo 3° de la Ley N° 27806, "Toda información que posea el Estado se presume pública, salvo las excepciones expresamente previstas por el artículo 15° de la presente Ley"





PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Laboral

Intendencia  
Nacional de  
Inteligencia Inspectiva

"Décenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

y asimismo, "El Estado tiene la obligación de entregar la información que demande las personas en aplicación del principio de publicidad".

4.2.2. Sin embargo, el artículo 10° de la citada Ley, al precisar que "Las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de proveer la información requerida si se refiere a la contenida en documentos escritos, fotografías, grabaciones, soporte magnético o digital, o en cualquier otro formato, siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control", establece un determinado parámetro objetivo y certero a dicha información al condicionar su entrega "solo si se refiere" a los referidos orígenes; razón por la cual, este criterio es concordante con lo establecido en el tercer párrafo del artículo 13° de la misma norma que en su texto se señala que "(...) *Esta Ley tampoco permite que los solicitantes exijan a las entidades que efectúen evaluaciones o análisis de la información que posean*", situación que en forma directa se está solicitando, toda vez que la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva estaría forzada a evaluar o analizar o investigar, caso por caso, es decir, a manera específica, la información consignada en "Otras Discriminaciones", respecto a las causas de las mismas.

4.2.3. Por lo señalado en el numeral anterior, si bien es cierto que la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva, tiene entre sus diversas funciones, la de "Realizar y actualizar estadísticas, estudios especializados e investigaciones en materia de inspección del trabajo" de acuerdo a lo establecido en el inciso g) del artículo 32° del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, esta no aplica al presente caso, toda vez que dicha función tiene un sentido estrictamente interno y general en la entidad, para elaborar cuadros estadísticos, instrumentos normativos, proyectos de normas, mecanismos y procedimientos que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo, así como administrar, sistematizar y analizar la base de datos de SII, proveniente del ámbito nacional y regional, en la cual no se puede incluir lo no permitido por dicha ley, porque se estaría forzando a la INII investigar y evaluar en un caso específico, lo cual origina pérdida de horas/hombre y gastos para averiguar caso por caso, los motivos de la discriminación a un trabajador.

4.2.4. Ahora bien, de lo informado anteriormente a la solicitante, se puede observar que de las 154 órdenes por fiscalización, 41 de ellas dieron mérito a la emisión de ordenes con acta de infracción, situación que origina sobre ellas el inicio de los procedimientos sancionadores por vulneración del ordenamiento jurídico socio laboral, de conformidad con el artículo 45° inciso a) de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, la cual es causal de "Denegatoria de Acceso a la Información Pública" conforme al numeral 3 del artículo 15-B de la Ley N° 27927 que modifica la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, que a la letra dice: "La información vinculada a investigaciones en trámites referidas al ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración Pública, en cuyo caso la exclusión del acceso termina cuando la resolución que pone fin al procedimiento queda consentida o cuando transcurren más de seis (6) meses desde que se inició el procedimiento administrativo sancionador, sin que se haya dictado resolución final".





PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Laboral

Intendencia  
Nacional de  
Inteligencia Organizacional

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

4.2.5. Al iniciarse los procedimientos sancionadores en merito a las 41 actas de infracción por vulneración a los derechos fundamentales de "no discriminación en el trabajo", trae a la realidad la causal de denegatoria al acceso a la información pública en mención, cumpliéndose con aplicar la "interpretación de manera restrictiva" por tratarse de un derecho fundamental, conforme a lo señalado por el primer párrafo del artículo 15-C de la Ley N° 27927, Ley que modifica la Ley N° 27806. Dicha causal de denegatoria va de la mano con lo precisado por el cuarto párrafo del artículo en mención, respecto al "Principio de Confidencialidad" al señalar que: "Los funcionarios públicos que tengan en su poder la información contenida en los artículos 15°, 15°-A y 15°-B, tiene la obligación de que ella no sea divulgada, siendo responsables si esto ocurre".

4.2.6. Seguidamente, habiéndose observado que lo solicitado del informe sobre "Inspecciones realizadas por Discriminación en el Trabajo 2014" en el extremo de "Otras Discriminaciones" como documento que contiene en forma parcial, información que, conforme a los artículos 15°, 15°-A y 15°-B de la Ley N° 27927, Ley que modifica la Ley N° 27806, no es de acceso público, la entidad de la Administración Pública, deberá permitir el acceso a la información disponible del documento, conforme al artículo 16° de dicha ley modificatoria, hecho que la SUNAFIL ha cumplido al informar a la solicitante los datos estadísticos de las otras causas de discriminación presentadas en las actuaciones inspectivas por fiscalización.



4.2.7. Finalmente, siendo el caso que la solicitud de información materia de análisis debe ser rechazada por las razones previstas en la Ley, el funcionario responsable de entregar información, deberá comunicar este rechazo por escrito a la solicitante, señalando obligatoriamente las razones de hecho y la excepción o excepciones que justifican la negativa total o parcial de entregar la información.

#### 4.3. Obligación del Funcionario o Responsable poseedor de la información de emitir informe

4.3.1. De acuerdo al inciso b) artículo 6° del Decreto Supremo N° 070-2013-PCM, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 072-2003-PCM, el funcionario o servidor que haya creado, obtenido, tenga posesión o control de la información solicitada, es responsable de "Elaborar los informes correspondientes cuando la información solicitada se encuentra dentro de las excepciones que establece la ley, especificando la causal de legal invocada y las razones que en da caso motiven su decisión".

#### V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo a los fundamentos expuestos anteriormente, esta Intendencia Nacional opina lo siguiente:

5.1. Se emite el presente informe de conformidad con la obligación establecida en el inciso b) artículo 6° del Decreto Supremo N° 070-2013-PCM, Decreto Supremo que



PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Laboral

Intendencia  
Nacional de  
Inteligencia Inspectiva

"Décenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

modifica el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 072-2003-PCM.

- 5.2. De las 154 órdenes por fiscalización en Sub - materia de "Otras Discriminaciones", 41 de ellas dieron mérito a la emisión de órdenes con acta de infracción, situación que origina sobre las mismas, el inicio de los procedimientos sancionadores por vulneración del ordenamiento jurídico socio laboral, de conformidad con el artículo 45° inciso a) de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, la cual es causal de "Denegatoria de Acceso a la Información Pública" conforme al numeral 3 del artículo 15-B de la Ley N° 27927 que modifica la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública: *"La información vinculada a investigaciones en tramites referidas al ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración Pública, en cuyo caso la exclusión del acceso termina cuando la resolución que pone fin al procedimiento queda consentida o cuando transcurren más de seis (6) meses desde que se inició el procedimiento administrativo sancionador, sin que se haya dictado resolución final"*.
- 5.3. De la solicitud de información sobre el resto de las 154 órdenes de fiscalización sobre "otras discriminaciones", origina una "exigencia" a la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva, que estaría directamente forzada a evaluar o analizar la información consignada en "Otras Discriminaciones", respecto a las causas de las mismas, situación que el tercer párrafo del artículo 13° de la Ley N° 27806 no lo permite.
- 5.4. La SUNAFIL ha cumplido al informar a la solicitante los datos estadísticos de las otras causas de discriminación presentadas en las actuaciones inspectivas por fiscalización, de conformidad con el artículo 16° de la Ley N° 27927, Ley que modifica la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 5.5. Se recomienda al Responsable de entregar información solicite a la Oficina General de Asesoría Jurídica emita opinión jurídica a la brevedad posible, sobre la solicitud materia de análisis, de conformidad con el inciso a) del artículo 22° del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, a fin de que la entidad tenga un criterio uniforme sobre la solicitud de información materia de análisis.

Atentamente,

  
Edward Venero Ramos  
Intendente Nacional de Inteligencia Inspectiva  
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral



**SUMILLA: ACCESO A LA  
INFORMACIÓN PÚBLICA**

**A LA INTENDENCIA NACIONAL DE INTELIGENCIA INSPECTIVA:**

Carolina Beatriz Rodríguez Guillén, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 46201612, señalando domicilio en para estos efectos en Avenida Dos de Mayo 1321 San Isidro, atentamente digo:

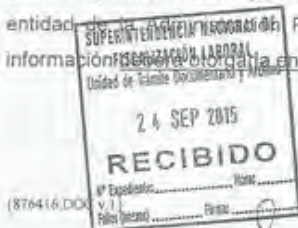
Que, en virtud de lo señalado por el artículo 110° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 1°, 3°, 7°, 10°, 11° y 15° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (en adelante, la Ley), solicito a su Despacho se sirva emitir:

Información (cualitativa o cuantitativa) acerca de actuaciones inspectivas según la modalidad de discriminación. El Vice Ministerio de Interculturalidad, señala que recibió de su dirección un documento donde se indica que en el 2014 se realizaron 256 inspecciones relacionadas a la Discriminación en el Trabajo; y, que dentro de esta lista: 12 son por discapacidad, 11 por sexo, 115 por razón sindical, 8 por VIH/SIDA y, **154 por "otras discriminaciones". En ese sentido, quisiera información específica sobre los motivos de estas 154 "otras discriminaciones" a las que hace referencia el documento.**

Al respecto, solicito que la información se me remita en copia simple.

Debo indicar que los artículos 7° y 10° de la Ley señalan que toda persona tiene derecho a solicitar y recibir información que se encuentre en la posesión de la Administración Pública o que esté bajo su control sin que sea necesaria expresión de causa para el ejercicio de este derecho, salvo que sea un algún tema previsto en el artículo 15° de la Ley, supuesto que no ocurre en el presente caso.

Asimismo, cabe señalar que el literal b) del artículo 11 de la Ley establece que la entidad de la Administración Pública a la cual se haya presentado la solicitud de información debe responderla en un plazo no mayor de siete (7) días útiles.



(876416.DOC)

A  
UNA

Para tales efectos, cumplo con adjuntar al presente escrito los siguientes documentos:

- Informe sobre Inspecciones por Discriminación en el Trabajo 2014

**POR TANTO:**

A la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva, solicitamos acceder a lo indicado.

**OTROSÍ DECIMOS:** Que, como anexos del presente escrito ofrecemos copia de lo siguiente:

- 1-A: Documento nacional de identidad
- 1-B: Informe sobre Inspecciones por Discriminación en el Trabajo 2014

Lima, 24 de setiembre de 2015



# INSPECCIONES REALIZADAS POR DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO 2014

## VISIÓN GLOBAL

En el 2014 el Sistema de Inspección del Trabajo generó 265 órdenes de fiscalización y 65 órdenes de orientación en materia de discriminación en el trabajo. En los casos de fiscalización, se identificaron incumplimientos en 66 de ellos, los mismos que comprendieron un total de 5 mil 685 personas afectadas.

Perú: actuaciones inspectivas en materia de discriminación, 2014

Discriminación	N° de órdenes por fiscalización	N° de órdenes con acta de infracción	N° de Trabajadores afectados	N° de órdenes por orientación
Discriminación en el Trabajo	265 <sup>1</sup>	66	5,685	65

Fuente: Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIT). Fecha de reporte: 8 de julio de 2015.  
Elaboración: Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva – SUNAFIL.

## MODALIDADES DE DISCRIMINACIÓN

De las 265 órdenes de fiscalización, 115 lo han sido por razón sindical y en menor medida, por discapacidad y sexo (12 y 11, respectivamente). Es de sospechar que en la categoría "otras discriminaciones" puedan identificarse casos de discriminación racial entre otros. La mayor parte de trabajadores identificados como afectados lo son por discriminación basada en motivos sindicales (5 mil 61 de 5 mil 685).

Perú: actuaciones inspectivas según modalidad de discriminación en el trabajo, 2014

Discriminación en el trabajo	N° de órdenes por fiscalización	N° de órdenes con acta de infracción	N° de Trabajadores afectados	N° de órdenes por orientación
Por discapacidad	12	-	-	62
Por razón de sexo	11	1	-	50
Por razón sindical	115	24	5,061	51
Por VIH/SIDA	8	-	-	51
Otras discriminaciones	154	41	622	50

Fuente: Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIT). Fecha de reporte: 8 de julio de 2015.  
Elaboración: Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva – SUNAFIL.

<sup>1</sup> Como puede notarse, es conveniente no sumar las distintas modalidades de discriminación para obtener el total de discriminación en el trabajo. Esto debido a que, en general, una orden de fiscalización puede contemplar una o más submaterias de inspección (léase modalidades de discriminación) y, en consecuencia, los trabajadores identificados como afectados lo pueden estar por una o más modalidades de discriminación.





# ANEXO C

## Identidad

1. ¿Nombre?
2. ¿Edad?
3. ¿Profesión?
4. ¿Ocupación actual?
5. ¿Nombre de padres?
6. ¿Nombre de comunidad de padres?
7. ¿Nombre de abuelos?
8. ¿Nombre de comunidad de abuelos?
9. ¿Hijos?
10. ¿Nombre de los hijos?
11. ¿Lugar de nacimiento de los hijos?
12. ¿Nombre de comunidad?
13. ¿Ubicación de comunidad?
14. ¿Le gustó vivir en su comunidad cuando era niño?
15. ¿Qué actividades realizaba cuando vivía en su comunidad?
16. ¿Hay algo que usted pudo hacer de niño en su comunidad que no haya podido realizar si hubiera vivido en lima?
17. ¿Atendía usted, sus padres o abuelos a reuniones de la comunidad?
18. ¿Cuál era la finalidad de estas reuniones?
19. ¿Recuerda si alguien de su familia o miembro cercano d la comunidad padeció de alguna enfermedad?
20. ¿Sus padres o abuelos ayudaban d alguna forma a esta persona? ¿Rezoes, medicamentos?
21. ¿Cuándo una pareja de la comunidad decidía vivir junta la comunidad preparaba algún evento?
22. ¿Cuándo un niño hacía en la comunidad se realizaba alguna práctica en especial?
23. ¿Los hombres de la comunidad poseían algún tipo de vestimenta en especial? Pintura, corte de pelo, joyas
24. ¿Las mujeres poseían algún tipo de vestimenta especial? Pintura, corte de pelo, joyas
25. ¿Usted practica en lima las actividades mencionadas?
26. Porque no puede/quiere usted practicar dichas actividades?
27. ¿Cuál es su impresión respecto de que en lima no se practiquen las actividades que se realizaban en su comunidad?
28. ¿Calificaría usted como positivo la eliminación de esas prácticas en lima?

¿Porque sí? ¿Porque no?





## **Discriminación**

1. ¿Desde cuándo y hasta cuando vivió en su comunidad?
  2. ¿Porque quería estudiar fuera de su comunidad?
  3. ¿Porque quería estudiar en UNMSM?
  4. ¿Porque eligió su carrera?
  5. ¿Quiénes eran sus amigos en la facultad?
  6. ¿Tuvo alguna vez un desencuentro con alguien de su facultad?
  7. ¿Hay algo que desearía cambiar en la forma de ser de las personas que estudiaron con usted?
  8. ¿Hay algo que usted desearía cambiar de su forma de ser?
  9. ¿Cuál fue su primer trabajo en lima?
  10. ¿Qué fue lo que más le gustó?
  11. ¿Qué fue lo que menos le gustó?
  12. ¿Qué relación llevaba con sus jefes?
  13. ¿Tenía amigos en su centro de labores? ¿Quiénes eran sus amigos?  
(Procedencia y cargo)
  14. ¿Usted ha comentado de su procedencia con sus jefes o compañeros de trabajo?
  15. ¿Sus compañeros de trabajo o jefes han estado interesados en su procedencia?
  16. ¿En algún momento sintió que era diferente a los demás? ¿En que sentido? ¿Por qué?
  17. ¿Le hubiera gustado comentar con sus compañeros de trabajo y sus jefes las actividades q realizaba en su comunidad?
  18. ¿Alguna vez pensó en tomar días libres para atender a alguna reunión de su comunidad?
  19. ¿Cree que sus compañeros o jefes comparten la importancia q tiene en su vida las actividades que se realizan en su comunidad?
- ¿Alguna vez se sintió incomodo con algún comentario sobre su procedencia



# ANEXO D

### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES<sup>1</sup>

El propósito de este protocolo es brindar a los y a las participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Carolina Beatriz Rodríguez Guillén de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de este estudio es constatar el verdadero alcance del ordenamiento jurídico laboral a favor de la defensa de la identidad étnica y cultural de comunidades indígenas amazónicas.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista, lo que le tomará aproximadamente 1 hora de su tiempo. La conversación será grabada, así la investigadora podrá transcribir las ideas que usted haya expresado y/o citar textualmente lo indicado por usted.

Asimismo, este estudio requiere del uso de su imagen, por lo que se le pedirá que proporcione una foto personal. De esta forma, la investigadora podrá reproducir la imagen en todos los materiales relacionados a este estudio.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

La naturaleza del estudio requiere su identificación. No obstante, ello solo será posible si es que usted da su consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, pueda finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómoda o incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación.

Yo, ABEL UWARAI YABKUG doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he leído la información escrita adjunta. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este protocolo estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, puedan ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que la naturaleza del estudio requiere de mi identificación, por ello doy mi consentimiento expresa para proceder en dicho sentido.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando el mismo haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con Carolina Beatriz Rodríguez Guillén al teléfono 511-1-971-859-348.

ABEL UWARAI YABKUG  
Nombre completo del/la participante

[Firma]  
Firma

14-03-17  
Fecha

Carolina Rodríguez Guillén  
Nombre de la Investigadora responsable

[Firma]  
Firma

14-03-17  
Fecha

<sup>1</sup> Para la elaboración de este protocolo se ha tenido en cuenta el formulario de C.I. del Comité de Ética del Departamento de Psicología de la PUCP.

### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES<sup>1</sup>

El propósito de este protocolo es brindar a los y a las participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Carolina Beatriz Rodríguez Guillén de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de este estudio es constatar el verdadero alcance del ordenamiento jurídico laboral a favor de la defensa de la identidad étnica y cultural de comunidades indígenas amazónicas.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista, lo que le tomará aproximadamente 1 hora de su tiempo. La conversación será grabada, así la investigadora podrá transcribir las ideas que usted haya expresado y/o citar textualmente lo indicado por usted.

Asimismo, este estudio requiere del uso de su imagen, por lo que se le pedirá que proporcione una foto personal. De esta forma, la investigadora podrá reproducir la imagen en todos los materiales relacionados a este estudio.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

La naturaleza del estudio requiere su identificación. No obstante, ello solo será posible si es que usted da su consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómoda o incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación.

Yo, EUCUDES ESPESO TIWI doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he leído la información escrita adjunta. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este protocolo estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, puedan ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que la naturaleza del estudio requiere de mi identificación, por ello doy mi consentimiento expresa para proceder en dicho sentido.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando el mismo haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con Carolina Beatriz Rodríguez Guillén al teléfono 511-1-971-859-348.

EUCUDES ESPESO TIWI  
Nombre completo del/la participante

Firma

29/09/17  
Fecha

Carolina Beatriz Rodríguez Guillén  
Nombre de la Investigadora responsable

Firma

29/09/17  
Fecha

<sup>1</sup> Para la elaboración de este protocolo se ha tenido en cuenta el formulario de C.I. del Comité de Ética del Departamento de Psicología de la PUCP.



#### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES<sup>1</sup>

El propósito de este protocolo es brindar a los y a las participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Carolina Beatriz Rodríguez Guillén de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de este estudio es constatar el verdadero alcance del ordenamiento jurídico laboral a favor de la defensa de la identidad étnica y cultural de comunidades indígenas amazónicas.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista, lo que le tomará aproximadamente 1 hora de su tiempo. La conversación será grabada, así la investigadora podrá transcribir las ideas que usted haya expresado y/o citar textualmente lo indicado por usted.

Asimismo, este estudio requiere del uso de su imagen, por lo que se le pedirá que proporcione una foto personal. De esta forma, la investigadora podrá reproducir la imagen en todos los materiales relacionados a este estudio.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

La naturaleza del estudio requiere su identificación. No obstante, ello solo será posible si es que usted da su consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómoda o incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación

Yo, Jorge Felipe Shimbucat Taish doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he leído la información escrita adjunta. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este protocolo estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, puedan ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que la naturaleza del estudio requiere de mi identificación, por ello doy mi consentimiento expresa para proceder en dicho sentido.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando el mismo haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con Carolina Beatriz Rodríguez Guillén al teléfono 511-1-971-859-348.

Jorge Felipe Shimbucat Taish  
Nombre completo del/la participante

[Firma]  
Firma

15/08/2018  
Fecha

Carolina Rodríguez Guillén  
Nombre de la investigadora responsable

[Firma]  
Firma

15/08/2018  
Fecha

<sup>1</sup> Para la elaboración de este protocolo se ha tenido en cuenta el formulario de C.I. del Comité de Ética del Departamento de Psicología de la PUCP.



### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES<sup>1</sup>

El propósito de este protocolo es brindar a los y a las participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Carolina Beatriz Rodríguez Guillén de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de este estudio es constatar el verdadero alcance del ordenamiento jurídico laboral a favor de la defensa de la identidad étnica y cultural de comunidades indígenas amazónicas.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista, lo que le tomará aproximadamente 1 hora de su tiempo. La conversación será grabada, así la investigadora podrá transcribir las ideas que usted haya expresado y/o citar textualmente lo indicado por usted.

Asimismo, este estudio requiere del uso de su imagen, por lo que se le pedirá que proporcione una foto personal. De esta forma, la investigadora podrá reproducir la imagen en todos los materiales relacionados a este estudio.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

La naturaleza del estudio requiere su identificación. No obstante, ello solo será posible si es que usted da su consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómoda o incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación.

Yo, Pablo Jacinto Santol doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he leído la información escrita adjunta. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este protocolo estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, puedan ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que la naturaleza del estudio requiere de mi identificación, por ello doy mi consentimiento expresa para proceder en dicho sentido.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando el mismo haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con Carolina Beatriz Rodríguez Guillén al teléfono 511-1-971-859-348.

Pablo Jacinto Santol [Firma] 27/09/17  
Nombre completo del/la participante Firma Fecha

Carolina Beatriz Rodríguez Guillén [Firma] 27/09/17  
Nombre de la investigadora responsable Firma Fecha

<sup>1</sup> Para la elaboración de este protocolo se ha tenido en cuenta el formulario de C.I. del Comité de Ética del Departamento de Psicología de la PUCP.